



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FACO GLOBAL  
ENGINEERING**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Naflah Nurul Sahda  
021118068

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**OKTOBER 2022**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FACO GLOBAL  
ENGINEERING**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FACO GLOBAL  
ENGINEERING**

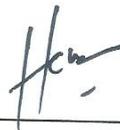
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Jumat, 21 Oktober 2022

Naflah Nurul Sahda  
021118068

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)



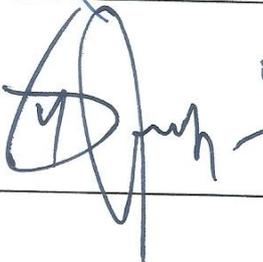
---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM)

  
23/12 2022

---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME)

  
15/12/2022

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nafiah Nurul Sahda

NPM : 021118068

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 21 Oktober 2022



Nafiah Nurul Sahda

021118068

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

NAFLAH NURUL SAHDA. 021118068. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering. Dibawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan TOWAF TOTOK IRAWAN. 2022.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan termasuk lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kriteria sebagai lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Penelitian ini dilakukan pada PT. Faco Global Engineering perusahaan fabrikasi baja yang akan terus mendukung kebutuhan di bidang manufaktur dan engineering jasa konstruksi baja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 81 orang yang merupakan karyawan PT. Faco Global Engineering. Metode untuk melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS.

Hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dinilai dari t statistik  $3,435 > t$  tabel 1,96 atau p value  $0,001 < 0,05$  dengan koefisien 0,408. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## PRAKATA

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Faco Global Engineering”** sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan skripsi ini dan berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan bimbingan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, kakak dan adik penulis yang telah memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Towaf Totok Irawan, SE, M.E., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Ibu Cherty Liana Rizky Oktaly selaku HR & GA Manajer di PT. Faco Global Engineering yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
10. Bapak Diar Prihatin selaku HRD di PT. Faco Global Engineering yang telah mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan magang.
11. Para staff HRD PT. Faco Global Engineering.
12. Rekan-rekan kelas A-B manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

13. Kepada teman-teman seperjuangan, Icha, Fina, Windi, Nadia, Raisa, Aulia, Devi, Farha, Ichang, Dinda dan Meylinda yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan skripsi ini.
  14. Sahabat SMA “Chingu” yang sudah mendo’akan, memberikan semangat, menghibur dan selalu mengingatkan untuk terus berjuang.
  15. Kepada 7 bujang (bangtan) yang selalu memberikan motivasi semangat melalui karya-karyanya selama perkuliahan sampai menyusun skripsi ini.
  16. Pihak yang terlibat dalam skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
- Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor, Oktober 2022

Naflah Nurul Sahda

# DAFTAR ISI

	<b>halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah .....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	11
1.2.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	12
1.3.1 Maksud Penelitian .....	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian .....	12
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	12
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	12
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.3 Kepuasan Kerja .....	21
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22

2.3.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	23
2.3.4 Teori-teori Kepuasan Kerja .....	23
2.3.5 Dimensi Kepuasan Kerja.....	24
2.3.6 Indikator Kepuasan Kerja .....	25
2.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	27
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.4.3 Dimensi Kinerja .....	28
2.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.4.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.4.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian .....	31
2.5.1 Penelitian Sebelumnya.....	31
2.5.2 Kerangka Pemikiran .....	39
2.6 Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	42
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	42
3.2.1 Objek Penelitian.....	42
3.2.2 Unit Analisis .....	42
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	42
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	42
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	42
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	43
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	47
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	47
3.6.1 Data Primer .....	47
3.6.2 Data Sekunder .....	48
3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	48
3.7.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	48
3.7.1.1 Uji Validitas .....	49
3.7.1.2 Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ) .....	50
3.7.1.3 Uji Reliabilitas .....	50
3.8 Uji Multikolinearitas (VIF) .....	51
3.9 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	51
3.9.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.9.2 Predictive Relevance ( $Q^2$ ).....	51
3.9.3 Effect Size ( $f^2$ ).....	51
3.10 Uji Hipotesis.....	51
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	53
4.1.1 Profil Perusahaan PT. Faco Global Engineering.....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT. Faco Global Engineering.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	54
4.1.4 Profil Responden .....	55
4.2 Analisis Data .....	57
4.2.1 Uji Instrumen Data.....	57
4.2.2 Evaluasi Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> ).....	57
4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
4.3 Uji Multikolinearitas .....	62
4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering .....	63
4.4.1 Lingkungan Kerja.....	63
4.4.2 Kepuasan Kerja .....	77
4.4.3 Kinerja Karyawan.....	93
4.5 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	106
4.6 Uji Hipotesis.....	108
4.7 Pembahasan .....	109
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>112</b>
5.1 Simpulan.....	112
5.2 Saran .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>114</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>117</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering .....	4
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Kualitas Kerja.....	5
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Kuantitas Kerja.....	6
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Ketepatan Waktu.....	7
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Inisiatif .....	8
Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Efisiensi .....	9
Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Efektivitas .....	10
Tabel 1.8 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja PT. Faco Global Engineering.....	10
Tabel 1.9 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja PT. Faco Global Engineering.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	43
Tabel 3.2 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> .....	49
Tabel 3.3 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> .....	50
Tabel 4.1 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> .....	58
Tabel 4.2 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i> .....	59
Tabel 4.3 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	60
Tabel 4.4 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> .....	61
Tabel 4.5 Cronbach's Alpha .....	61
Tabel 4.6 <i>Colinearity Statistics (VIF)</i> .....	62
Tabel 4.7 Jawaban “Perengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai” .....	63
Tabel 4.8 Jawaban “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	64
Tabel 4.9 Jawaban “Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan”.....	64

Tabel 4.10. Jawaban “Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik” .....	65
Tabel 4.11. Jawaban “Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja” .....	65
Tabel 4.12. Jawaban “Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” .....	66
Tabel 4.13. Jawaban “Suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja” .....	67
Tabel 4.14. Jawaban “Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif” .....	67
Tabel 4.15. Jawaban “Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin” .....	68
Tabel 4.16. Jawaban “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” .....	68
Tabel 4.17. Jawaban “Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja” .....	69
Tabel 4.18. Jawaban “Pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik” .....	70
Tabel 4.19. Jawaban “Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja” .....	70
Tabel 4.20. Jawaban “Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi” .....	71
Tabel 4.21. Jawaban “Peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan” .....	71
Tabel 4.22. Jawaban “Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja” .....	72
Tabel 4.23. Jawaban “Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan” .....	72
Tabel 4.24. Jawaban “Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman” .....	73
Tabel 4.25. Jawaban “Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan” .....	74
Tabel 4.26. Jawaban “Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja” .....	74
Tabel 4.27. Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	75
Tabel 4.28. Jawaban “Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan” ..	77

Tabel 4.29. Jawaban “Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja” .....	78
Tabel 4.30. Jawaban “Selama ini bonus diberikan secara proporsional” .....	78
Tabel 4.31. Jawaban “Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja” .....	79
Tabel 4.32. Jawaban “Saya senang promosi dilakukan secara adil (fair)” .....	79
Tabel 4.33. Jawaban “Saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan” .....	80
Tabel 4.34. Jawaban “Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan” .....	81
Tabel 4.35. Jawaban “Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya” .....	81
Tabel 4.36. Jawaban “Kebijakan promosi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan peraturannya” .....	82
Tabel 4.37. Jawaban “Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup” ..	82
Tabel 4.38. Jawaban “Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu” ..	83
Tabel 4.39. Jawaban “Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji” .....	84
Tabel 4.40. Jawaban “Mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan” .....	84
Tabel 4.41. Jawaban “Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan” .....	85
Tabel 4.42. Jawaban “Pekerjaan yang menarik dan menantang” .....	86
Tabel 4.43. Jawaban “Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini” .....	86
Tabel 4.44. Jawaban “Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan” .....	87
Tabel 4.45. Jawaban “Saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini” ..	87
Tabel 4.46. Jawaban “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” .....	88
Tabel 4.47. Jawaban “Saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan” .....	89
Tabel 4.48. Jawaban “Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih” .....	89
Tabel 4.49. Jawaban “Lingkungan tempat kerja sangat nyaman” .....	90
Tabel 4.50. Jawaban “Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih” .....	90
Tabel 4.51 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	91

Tabel 4.52. Jawaban “Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti” .....	93
Tabel 4.53. Jawaban “Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan” .....	94
Tabel 4.54. Jawaban “Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan” .....	94
Tabel 4.55. Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan” .....	95
Tabel 4.56. Jawaban “Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja” .....	96
Tabel 4.57. Jawaban “Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan” .....	96
Tabel 4.58. Jawaban “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda” .....	97
Tabel 4.59. Jawaban “Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan” .....	97
Tabel 4.60. Jawaban “Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal” .....	98
Tabel 4.61. Jawaban “Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan baru” .....	98
Tabel 4.62. Jawaban “Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan” .....	99
Tabel 4.63. Jawaban “Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan” .....	100
Tabel 4.64. Jawaban “Efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada” .....	100
Tabel 4.65. Jawaban “Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal” .....	101
Tabel 4.66. Jawaban ” Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat” .....	101
Tabel 4.67. Jawaban “Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan” .....	102
Tabel 4.68. Jawaban “Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain” .....	102
Tabel 4.69. Jawaban “Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab” .....	103
Tabel 4.70_Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	103
Tabel 4.71_Hasil R Square .....	106

Tabel 4.72_Hasil F-Square.....	107
Tabel 4.73_Hasil Analisis NFI.....	107
Tabel 4.74_Hasil Pengujian Pengaruh Langsung ( <i>Path Coefficient</i> ).....	108
Tabel 4.75_Hasil Analisis <i>Specific Indirect Effect</i> .....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Faco Global Engineering .....	54
Gambar 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Gambar 4.3. Berdasarkan Usia .....	55
Gambar 4.4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Gambar 4.5. Lama Bekerja Responden .....	56
Gambar 4.6 <i>Outer Model</i> .....	57
Gambar 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	60
Gambar 4.8 <i>Composite Reliability</i> .....	61
Gambar 4.9 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	62
Gambar 4.20 <i>Inner Model</i> .....	106

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Pra-Survey
- Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 4 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 7 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 8 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 9 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 10 Convergent Validity
- Lampiran 11 Average Variance Extracted (AVE)
- Lampiran 12 Composite Reliability
- Lampiran 13 Cronbach's Alpha
- Lampiran 14 Collinearity Statistic (VIF)
- Lampiran 15 R-Square
- Lampiran 16 F-Square
- Lampiran 17 Pengaruh Langsung
- Lampiran 18 Pengaruh Tidak Langsung
- Lampiran 19 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar organisasi atau perusahaan tetap melejit dan bersaing dengan cara sehat. Namun semua itu butuh persiapan yang panjang dan tidaklah mudah. Salah satunya perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas itu bukanlah hal yang mudah. Bagaimanapun juga, sumber daya manusia berkualitas sebagai sentral pengelolaan sekaligus sebagai penyedia sumber daya manusia untuk berkembang maju pesat.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Atau dengan kata lain secara lugas Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai upaya tujuan individu ataupun organisasional.

Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan (Nabawi,2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja ialah manajemen menciptakan hubungan yang baik dan memberikan komunikasi secara efektif terhadap karyawan tentang apa dan bagaimana cara mengerjakannya untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan (Sari, 2017).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam hal ini, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan termasuk lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kriteria sebagai lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memenuhi kriteria dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja karyawan seperti tugas yang tidak diselesaikan dengan baik, tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan target dan standar perusahaan ataupun ketidakfokusan karyawan terhadap pekerjaannya yang tentunya dapat menyebabkan kurangnya produktivitas perusahaan (Suwondo & Sutanto, 2015).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menurut Afandi (2018) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima.

PT. Faco Global Engineering masih beroperasi dan berdiri kokoh sejak tahun 2004 hingga saat ini. Sebagai perusahaan manufaktur jasa konstruksi baja yang ada di Bogor, PT. Faco Global Engineering akan terus mendukung kebutuhan di bidang manufaktur dan engineering jasa konstruksi baja, terutama untuk memasok kebutuhan di bidang industri minyak dan gas, energi listrik, kimia, dan manufaktur.

PT. Faco Global Engineering adalah fabrikasi baja dan perusahaan rekayasa yang berkomitmen untuk menjadi global perusahaan pada tahun 2020 dengan terus mengutamakan keselamatan, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan mengembangkan sumber daya manusia dengan mematuhi kebutuhan pelanggan, manajemen kualitas lingkungan dan regulasi. Faco menawarkan beberapa fabrikasi baja dan layanan manufaktur untuk memastikan kinerja yang optimal.

PT. Faco Global Engineering merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. PT. Faco Global Engineering beralamat di Jl. Raya Bantarjati RT.007/03 Desa Bantarjati Kec. Klapanunggal Kab. Bogor. PT. Faco Global Engineering adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Faco Global Engineering saat ini memiliki kualifikasi. PT. Faco Global Engineering dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi, EL003 Jasa Pelaksana Instalasi Pembangkit Tenaga Listrik Energi Baru dan Terbarukan, EL006 Jasa Pelaksana Konstruksi Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Menengah, MK008 Jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat, MK010 Jasa pelaksana instalasi fasilitas produksi, penyimpanan minyak dan gas (pekerjaan rekayasa).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis Lingkungan kerja di PT. Faco Global Engineering masih terlihat kurang kondusif dilihat dari tata letak di atas meja kerja yang tidak tersusun rapi dan komputer yang berdebu sehingga tidak nyaman untuk dilihat, terdapat ruangan yang pengap sehingga menimbulkan bau yaitu di ruangan meeting, ruang kerja dekat dengan suara bising mesin dan suara kendaraan dari luar karena letak perusahaan dekat dengan jalan raya sehingga sering mengganggu konsentrasi kerja karyawan, dan tidak adanya CCTV pada setiap ruangan dapat menimbulkan rasa khawatir bagi para karyawan. Kondisi ini dinilai sebagai faktor penghambat dan mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja, karena lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam mencapai kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan tekun untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Menurut Handoko dalam Irhamatul (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila karyawan sudah merasa suka dengan tugas dan pekerjaannya hingga karyawan akan bersemangat dan memberikan rasa yang menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang ada di PT. Faco Global Engineering, berdasarkan hasil dari observasi awal penelitian HRD PT. Faco Global Engineering mengatakan masih ada beberapa karyawan yang merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja seperti, masih kurang puas karena belum bisa menguasai pekerjaan sehingga mengakibatkan karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan itu sendiri dan komunikasi dengan sesama karyawan yang tidak berjalan lancar. Kondisi ini juga mengakibatkan karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT.

Faco Global Engineering yang terlihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018-2020 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering**

Penilaian Kerja	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	6	5,7	4	3,6	2	1,9
Baik	65	61,9	58	51,8	69	68,3
Cukup	11	10,5	16	14,3	15	14,9
Kurang	22	21	33	29,5	12	11,9
Sangat Kurang	1	0,9	1	0,8	3	3
<b>Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

Sumber: HRD PT. Faco Global Engineering

Keterangan :

Sangat Baik : 85-100

Baik : 70-85

Cukup : 65-70

Kurang : 50-65

Sangat Kurang: <50

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2018-2020 jumlah karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik mengalami penurunan dari 6 pada tahun 2018 menjadi 2 karyawan di tahun 2020, kemudian jumlah karyawan yang memperoleh kinerja cukup dan kurang juga mengalami penurunan. Penilaian kinerja cukup dari 11 di tahun 2018 meningkat menjadi 16 di tahun 2019 dan mengalami penurunan kembali menjadi 15 di tahun 2020. Jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kerja kurang mengalami penurunan dari 22 di tahun 2018, 33 di tahun 2019 dan 12 di tahun 2020. Sedangkan jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja baik dan sangat kurang mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik berjumlah 65 kemudian di tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 58 dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 menjadi 69. Sedangkan penilaian kinerja sangat kurang mengalami peningkatan dari 1 di tahun 2018 menjadi 3 di tahun 2020. Target yang ditetapkan perusahaan adalah semua karyawan PT. Faco Global Engineering mendapatkan penilaian kinerja sangat baik. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Indikator Kualitas Kerja**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	Total Skor (%)
		Skor (%)					
<b>Kualitas Kerja</b>							
1.	Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	20	43,3	-	36,7	-	36,7
2.	Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.	16,7	56,7	3,3	23,3	-	26,6
3.	Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan sesuai perintah atasan.	10	56,7	3,3	30	-	33,3
Jumlah Rata-rata							$\frac{96,6}{300} = 32,2$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 32,2% karyawan bermasalah dalam kualitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang rendah dalam mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan dan masih adanya karyawan yang rendah dalam menyelesaikan kualitas pekerjaan sesuai perintah atasan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Indikator Kuantitas Kerja**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	Total Skor (%)
		Skor (%)					
<b>Kuantitas Kerja</b>							
1.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan.	13,3	46,7	10	23,3	6,7	40
2.	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja.	3,3	40	10	46,7	-	56,7
3.	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.	-	56,7	13,3	23,3	6,7	43,3
Jumlah Rata-rata							$\frac{140}{300} = 46,7$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 46,7% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja dan masih adanya karyawan yang rendah dalam melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Indikator Ketepatan Waktu**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	Total Skor (%)
		Skor (%)					
<b>Ketepatan Waktu</b>							
1.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	6,7	53,3	3,3	36,7	-	40
2.	Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.	6,7	23,3	26,7	43,3	-	70
3.	Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal.	13,3	26,7	3,3	56,7	-	60
Jumlah Rata-rata							$\frac{170}{300} = 56,7$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 56,7% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan serta masih adanya karyawan yang rendah dalam bekerja sesuai prosedur dan jadwal.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Indikator Inisiatif**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	Total Skor (%)	
		Skor (%)						
<b>Inisiatif</b>								
1.	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan baru.	-	30	16,7	50	3,3	70	
2.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.	-	33,3	16,7	46,7	3,3	66,7	
3.	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.	-	40	10	50	-	60	
Jumlah Rata-rata								$\frac{196,7}{300} = 65,6$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 65,6% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan baru. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan dan masih terdapat karyawan yang rendah dalam memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Indikator Efisiensi**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	Total Skor (%)
		Skor (%)					
<b>Efisiensi</b>							
1.	Efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada.	-	33,3	6,7	60	-	66,7
2.	Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal.	3,3	26,7	10	60	-	70
3.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat.	10	36,7	-	50	3,3	53,3
Jumlah Rata-rata							$\frac{190}{300} = 63,3$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.6 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 63,3% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal serta masih adanya masalah karyawan yang rendah dalam melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**Indikator Efektivitas**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	Total Skor (%)
		Skor (%)					
<b>Efektivitas</b>							
1.	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan.	3,3	6,7	13,3	70	6,7	90
2.	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	-	50	16,7	33,3	-	50
3.	Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab.	16,7	53,3	3,3	26,7	-	30
Jumlah Rata-rata							$\frac{170}{300} = 56,7$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 56,7% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain dan masih adanya karyawan yang rendah dalam mempunyai komitmen dan tanggung jawab.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Lingkungan Kerja**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Indikator	SS	S	RR	TS	STS	Total Skor (%)
		Skor (%)					
1.	Pencahayaannya	55	30,8	14,2	-	-	14,2
2.	Suhu Udara	52,5	36,7	10,8	-	-	10,8
3.	Suara Bising	48,4	36,7	15	-	-	15
4.	Tata Letak	55	34,2	10,8	-	-	10,8
5.	Keamanan Kerja	55,9	31,7	11,7	3,3	-	15

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa 14,2% karyawan bermasalah dalam pencahayaan, 10,8% karyawan bermasalah dalam suhu udara, 15% karyawan bermasalah dalam suara bising, 10,8% karyawan bermasalah dalam tata letak, 15%

karyawan bermasalah dalam keamanan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Faco Global Engineering masih bermasalah dalam lingkungan kerjanya.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Kepuasan Kerja**  
**PT. Faco Global Engineering**

No.	Indikator	SS	S	RR	TS	STS	Total Skor (%)
		Skor (%)					
1.	Bonus	46,7	36,7	16,7	-	-	16,7
2.	Promosi	11,3	38	41,3	9,3	-	50,6
3.	Gaji atau upah	14,7	38,7	38,7	8	-	46,7
4.	Pekerjaan itu sendiri	14,7	32	42	10		52
5.	Kondisi kerja	42,5	44,2	12,5	0,8		13,3

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa 16,7% karyawan bermasalah dalam bonus, 50,6% karyawan bermasalah dalam promosi, 46,7% karyawan bermasalah dalam gaji atau upah, 52% karyawan bermasalah dalam pekerjaan itu sendiri, 13,3% karyawan bermasalah dalam kondisi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Faco Global Engineering masih bermasalah dalam kepuasan kerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FACO GLOBAL ENGINEERING”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja udaranya masih kurang baik membuat tidak nyaman dan tata letak yang tidak ditata dengan rapi.
2. Kepuasan kerja karyawan pada bonus yang diberikan tidak memadai dan kondisi kerja nya membuat karyawan tidak nyaman.
3. Kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering masih rendah dan jauh dari harapan perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Faco Global Engineering?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Faco Global Engineering?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian tersebut, maka penelitian dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Faco Global Engineering.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT. Faco Global Engineering.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan tambahan yang berguna bagi organisasi maupun instansi untuk mengembangkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan terutama pada aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu juga menjadi salah satu acuan dalam mengembangkan praktek meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi penelitian sejenis yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (Edy Sutrisno, 2016) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek ‘orang’ atau perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Mangkunegara (2015) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Dapat disimpulkan MSDM adalah suatu proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan mengacu pada fungsi manajemen sumber daya manusia agar terciptanya manusia yang berkualitas dan dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industry, penelitian sumber daya manusia, penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses penarikan perhatian sejumlah calon pegawai potensi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industri: Sebuah system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur perusahaan, pekerjaan atau buruh dan pemerintah.
7. Penelitian Sumber Daya Manusia: Studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Menurut Suwatno & Priansa (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
  - b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
  - c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
  - d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
  - b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
  - c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
  - d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

- e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industry maupun penelitian sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi manajemen manajerial dan operasional, manajemen manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan manajemen operasional, yaitu pengadaan pegawai, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pensiun.

### **2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2016), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2016) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala yang berada pada sekitar pegawai, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Afandi (2018), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Menurut Duru dan Shimawua (2017) *“The work environment can be thought of simply as the environment in which people work. Work environment is location where a task is completed.”* Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya untuk menyelesaikan tugasnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat,

banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang bahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius

bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.
7. Tata warna di tempat kerja  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-sebaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
8. Dekorasi di tempat kerja  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
9. Musik di tempat kerja  
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
10. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Rahman (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

### 2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan  
Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
2. Sirkulasi ruang kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Tata letak ruang  
Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Dekorasi  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Kebisingan  
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja
7. Hubungan dengan pimpinan  
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.
8. Hubungan sesama rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Sutrisno dalam Dwijayanti (2015) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan suhu udara di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Dari beberapa ahli di atas dapat disintesis dimensi atau indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan suhu udara di ruang kerja karyawan.
3. Kebisingan, Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Tata letak, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
5. Keamanan, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perilaku umum terhadap seseorang yang memperlihatkan perbedaan dari besar penghargaan yang seharusnya diterima karyawan dengan jumlah yang mereka terima. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang kepuasan kerja dari beberapa pendapat para ahli :

Menurut Hasibuan (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Weihric, Koontz dalam Sinambela (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016).

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan yang dinikmati dalam pekerjaan atas atribut yang melekat pada pekerjaan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja  
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji  
Gaji telah banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen  
Perusahaan dan manajemen adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan  
Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi Kerja  
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.3.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut (Herzberg dalam Robbins & Judge, 2018):

1. Prestasi Kerja
2. Pengakuan
3. Pengembangan Potensi Individu
4. Promosi
5. Tanggung jawab
6. Pekerjaan itu sendiri

### 2.3.4 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016) ada beberapa teori kepuasan kerja di antaranya:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)  
Teori nilai ini memfokuskan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor lain yaitu dengan cara efektif dalam memutuskan pekerja dengan menentukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences*. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.
2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)  
Komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa:
  - a. “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job*”. (Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja), misal pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.
  - b. “*Outcome is anything of value the employee perceives he obtains form the job*”. (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai), misal upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
  - c. “*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*”. (Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).
3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Locke dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor (*Two Factory Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

### 2.3.5 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2016) kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, di antaranya:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan / anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dalam bidang tersebut.

3. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen, dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan meskipun kebijakan itu baik.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

#### 6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, ternyata dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

### 2.3.6 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Emosional dengan indikator sebagai berikut:
 

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dan melaksanakan tugasnya.
2. Hasil dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Pendapatan adalah jumlah uang yang diberikan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.
  - b. Bonus adalah pembayaran kepada karyawan yang tidak menjadi bagian dari gaji karyawan.
  - c. Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab dan peluang lebih besar.
3. Perhatian dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Hubungan dengan atasan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan dan tetap berada dalam organisasi.
  - b. Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan sesama rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wahyudin dalam Yudha, (2018) bahwa terdapat indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
 

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan
 

Atasan yang baik mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan biasa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasan.
3. Teman sekerja

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah

Faktor pemenuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Dari beberapa ahli di atas dapat disintesis dimensi atau indikator kepuasan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Bonus adalah pembayaran kepada karyawan yang tidak menjadi bagian dari gaji karyawan.

2. Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab dan peluang lebih besar.
3. Gaji atau upah, Faktor pemenuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.
4. Pekerjaan itu sendiri, Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
5. Kondisi kerja Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Berikut di bawah ini pengertian-pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Luthans dalam Bintoro dan Daryanto (2017) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hasibuan (2014) “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja adalah memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Dari teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas perilaku nyata sebagai prestasi kerja dalam suatu perusahaan tertentu yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### 2.4.3 Dimensi Kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut Edison (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Target  
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas  
Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian  
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas  
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### 2.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan pegawai. Menurut Ariyanti, dkk (2016). “Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan”.

Menurut Suparyadi (2015) “Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh pegawai, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) “Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan perusahaan yang melibatkan seluruh pegawai, manajer, dan para pemimpin untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **2.4.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Pelaksanaan penilaian kinerja memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan (Kasmir, 2016), antara lain:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi.

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja setiap tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

#### **2.4.6 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit di terapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dari beberapa ahli di atas dapat disintesis dimensi atau indikator kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
5. Efisiensi, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
6. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).

## **2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian**

### **2.5.1 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai penelitian dengan variabel yang sama banyak ditemukan salah satunya sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Syaiful Bahri (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan	X1: Lingkungan Kerja X2: Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja :  1. Penerangan atau cahaya di tempat 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan kerja  Kepemimpinan :  1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 6. Kreatif  Kinerja Karyawan :  1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap  Kepuasan Kerja :	PLSSEM, Uji validitas dan uji reliabilitas	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Model Fashion Medan.  Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Model Fashion Medan.  Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Model Fashion Medan.  Lingkungan kerja

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Turnover</li> <li>2. Tingkat ketidakhadiran (absensi)</li> <li>3. Umur</li> <li>4. Tingkat pekerjaan</li> <li>5. Ukuran organisasi perusahaan</li> </ol>		<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Model Fashion Medan.</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Model Fashion Medan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Model Fashion Medan.</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT.</p>
--	--	--	--	--	--

					Model Fashion Medan.
2.	Helen Kristin (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Warna Kimia	X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja : 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja  Kepuasan Kerja : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pendapatan/gaji 3. Kesempatan /promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja  Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik	Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Agustina Lailatul Mufidah (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo	<p>X1: Pelatihan</p> <p>X2: Kepuasan Kerja</p> <p>X3: Lingkungan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Pelatihan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pelatihan</li> <li>2. Metode pelatihan</li> <li>3. Sikap dan keterampilan instruktur</li> <li>4. Lama waktu pelatihan</li> <li>5. Fasilitas pelatihan</li> </ol> <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan</li> <li>4. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol> <p>Kinerja</p>	Analisis regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh antara pelatihan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.
----	--	---	--	-----------------------------------	---

			<p>Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kreativitas</li> <li>5. Kerja sama</li> </ol>		
4.	<p>Rizal Nabawi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> </ol> <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan kerja</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Promosi</li> <li>6. Lingkungan kerja</li> </ol> <p>Beban Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai</li> <li>2. Kondisi pekerjaan</li> <li>3. Standart pekerjaan</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai :</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.</p>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>		
5.	Nova Andriani Putri (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih	<p>X1: Lingkungan Kerja</p> <p>X2: Kepuasan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan maupun cahaya</li> <li>2. Temperature suhu udara</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Tata warna</li> <li>5. Dekorasi</li> <li>6. Musik</li> <li>7. Kebersihan</li> </ol> <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Kemampuan</li> <li>3. Kejujuran</li> <li>4. Kreatifitas</li> <li>5. Kepemimpinan</li> <li>6. Tingkat gaji</li> <li>7. Kepuasan kerja tidak langsung</li> <li>8. Lingkungan kerja</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> </ol>	Analisis regresi linear berganda	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak pada kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.</p> <p>Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.</p> <p>Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.</p> <p>Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja</p>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>		karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
6.	Siti Rokanah (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> </ol> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Kesempatan terhadap gaji</li> <li>3. Kesempatan promosi</li> <li>4. Kesempatan terhadap supervisi</li> <li>5. Kepuasan terhadap rekan kerja</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas</li> </ol>	Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

			pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama		
--	--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaannya seperti variabel yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu pada objek penelitian, indikator yang digunakan dan metode analisis yang digunakan.

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

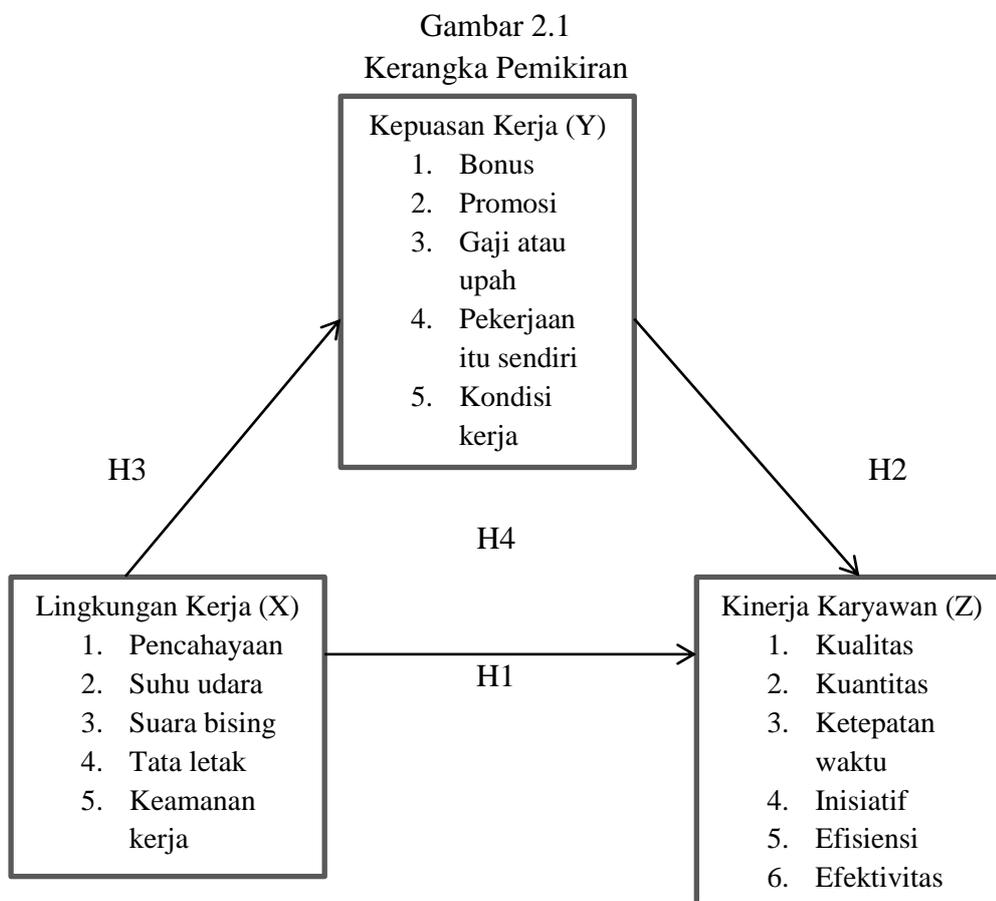
Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) di antaranya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan termasuk lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kriteria sebagai lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menurut Afandi (2018) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Apabila karyawan sudah merasa suka dengan tugas dan pekerjaannya hingga karyawan akan bersemangat dan memberikan rasa yang menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan diperolehnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik maka karyawan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan akan berusaha meningkatkan kinerjanya yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Faco Global Engineering.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu. Hipotesis penelitian untuk gambar di atas adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Faco Global Engineering
2. Terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Faco Global Engineering

3. Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Faco Global Engineering
4. Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Faco Global Engineering

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel (X), Kepuasan Kerja sebagai variabel (Y) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Z).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT. Faco Global Engineering yang berjumlah 81 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada PT. Faco Global Engineering beralamat di Jl. Raya Bantarjati RT.007/03 Desa Bantarjati Kec. Klapanunggal Kab. Bogor.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, berupa data mengenai data penilaian kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Pencahayaannya	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	Ordinal
		2. Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	
		3. Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.	
		4. Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik.	
	Suhu Udara	5. Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	Ordinal
		6. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	
		7. Suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.	
		8. Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif.	
	Suara Bising	9. Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin	Ordinal
		10. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	
		11. Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja.	
		12. Pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik.	
	Tata Letak	13. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di	Ordinal

		ruang kerja	
		14. Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	
		15. Peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan.	
		16. Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	
	Keamanan Kerja	17. Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan	Ordinal
		18. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	
		19. Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan	
		20. Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.	
Kepuasan Kerja (Y)	Bonus	21. Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan	Ordinal
		22. Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	
		23. Selama ini bonus diberikan secara proporsional	
		24. Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja	
	Promosi	25. Saya senang promosi dilakukan secara adil (fair)	Ordinal
		26. Saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan	
		27. Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan	
		28. Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya.	
		29. Kebijakan promosi yang diberlakukan	

		perusahaan sesuai dengan peraturannya	
	Gaji atau Upah	30. Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal
		31. Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu	
		32. Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	
		33. Mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.	
		34. Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.	
	Pekerjaan itu sendiri	35. Pekerjaan yang menarik dan menantang	Ordinal
		36. Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini	
		37. Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	
		38. Saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini	
		39. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	
	Kondisi Kerja	40. Saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan	Ordinal
		41. Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih	
		42. Lingkungan tempat kerja sangat nyaman	
		43. Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih	
Kinerja Karyawan (Z)	Kualitas	44. Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Ordinal
		45. Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan	
		46. Karyawan menyelesaikan kualitas	

		pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	
Kuantitas	47.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	Ordinal
	48.	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja	
	49.	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	
Ketepatan Waktu	50.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	Ordinal
	51.	Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	
	52.	Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal	
Inisiatif	53.	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru	Ordinal
	54.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	
	55.	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	
Efisiensi	56.	Efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada	Ordinal
	57.	Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal	
	58.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat	
Efektivitas	59.	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan	Ordinal
	60.	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain	
	61.	Karyawan mempunyai komitmen dan	

		tanggung jawab	
Total Pertanyaan		44 Item Sub Indikator	

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 101 karyawan PT. Faco Global Engineering.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018).

Adapula teknik sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018) terdapat dua teknik sampel yang dapat digunakan, yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.

#### 1. *Probability Sampling*

*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah)*.

#### 2. *Nonprobability Sampling*

*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, kuota, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,05)^2} = \frac{101}{1 + 0,25} = 80,8 = 81$$

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti

langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

a. Observasi

Digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dalam konteks yang natural, pelaku dapat berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. Faco Global Engineering.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan PT. Faco Global Engineering.

### 3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan penulis merupakan sumber dari buku online, jurnal online, penelitian terdahulu dan sumber-sumber lainnya.

### 3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

a. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Path Analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap, Abdullah (2015). Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

b. Parsial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak asumsi, (Abdullah, 2015).

#### 3.7.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian outer model digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Dua parameter utama yang dibangun adalah pengujian validitas konstruk (validitas konvergen dan diskriminan) dan pengujian konsistensi internal (reliabilitas) konstruk, (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor *loading* di model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0,7). Jika skor *loading* < 0,5 – 0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor *loading* tersebut sepanjang skor AVE > 0,5 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

#### a. Uji validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumbs* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7 dan AVE > 0,5 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Sedangkan menurut (Abdullah,2015) Validitas konvergen (*convergent validity*) dari *measurment model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5. Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

AVE adalah rerata presentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standarize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

$\lambda$  Melambangkan *standarlize loading factor* dan  $i$  adalah jumlah indikator.

Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup.

Tabel 3.2  
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Kode	Loading Factor (LF)	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	X1	0,932	Valid
	Suhu Udara	X2	0,945	Valid
	Suara Bising	X3	0,901	Valid
	Tata Letak	X4	0,949	Valid
	Keamanan Kerja	X5	0,958	Valid
Kepuasan Kerja	Bonus	Y1	0,957	Valid
	Promosi	Y2	0,913	Valid
	Gaji atau Upah	Y3	0,941	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	Y4	0,924	Valid
	Kondisi kerja	Y5	0,927	Valid

Kinerja Karyawan	Kualitas	Z1	0,940	Valid
	Kuantitas	Z2	0,940	Valid
	Ketepatan waktu	Z3	0,917	Valid
	Inisiatif	Z4	0,905	Valid
	Efisiensi	Z5	0,925	Valid
	Efektivitas	Z6	0,951	Valid

Sumber : Output Smartpls, 2022

b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

### 3.7.1.2 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Dilakukan pengukuran path coefficient antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai path coefficient berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt dkk, 2017).

### 3.7.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

*Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Tabel 3.3  
Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,971	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,974	Reliabel

Kinerja Karyawan (Z)	0,973	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber : Output Smartpls, 2022

### 3.8 Uji Multikolinearitas (VIF)

Multikolinearitas (VIF) merupakan fenomena di mana dua atau lebih variabel bebas atau konstruk eksogen berkorelasi tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik (Sekaran dan Bougie, 2016). Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Sarstedt dkk, 2017).

### 3.9 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah awal evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediksi model. Kemudian dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model menggunakan tiga kriteria yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), *cross-validated redundancy* ( $Q^2$ ), dan *effect size* ( $f^2$ ) (Sarstedt dkk, 2017).

#### 3.9.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  0,75, 0,050, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk, 2017). Chin memberikan kriteria nilai  $R^2$  sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 sebagai kuat, moderat dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015).

#### 3.9.2 Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Di samping melihat besarnya *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan  $Q^2$  *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015).  $Q^2$  mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

#### 3.9.3 Effect Size ( $f^2$ )

Untuk mengetahui kebaikan model. Menurut (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015) interpretasi nilai *f square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (*inner model*), dimana model struktural diukur menggunakan nilai T-statistic dalam

menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis two tailed (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis} = H_0$  diterima. Artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.
2. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ kritis} = H_0$  ditolak. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan PT. Faco Global Engineering**

PT Faco Global Engineering masih beroperasi dan berdiri kokoh sejak tahun 2004 hingga saat ini. Sebagai perusahaan manufaktur jasa konstruksi baja yang ada di Bogor, PT Faco Global Engineering akan terus mendukung kebutuhan di bidang manufaktur dan engineering jasa konstruksi baja, terutama untuk memasok kebutuhan di bidang industri minyak dan gas, energi listrik, kimia dan manufaktur. Terhitung pada tahun 2004, dari operasi skala kecil dengan hanya karyawan yang sama di lini produksi, perusahaan ini telah berkembang menjadi perusahaan besar dengan ratusan karyawan.

Fokus dan kekuatan perusahaan ini dengan pengalaman yang berkesinambungan dan berinovasi dalam melayani pesatnya pertumbuhan pembangunan nasional di sektor-sektor terpenting yaitu industri minyak dan gas bumi, energi pembangkit listrik, manufaktur dan lain-lain. Besarnya permintaan jasa konstruksi baja manufaktur dan rekayasa, dimana perusahaan tetap berusaha untuk memberikan perhatian pada inovasi yang sedang berlangsung untuk bersaing di lokal dan global.

Kami menghormati hak semua individu dan akan berusaha untuk membuat tempat kerja kami aman, sehat dan energik dan berusaha untuk menghormati kepribadian dan individualitas karyawan kami dan mendukung pengembangan profesional dan karir mereka untuk memungkinkan realisasi diri mereka sendiri. Selain itu kami akan bekerja keras untuk menyelaraskan dengan masyarakat sekitar untuk mengembangkan bisnis kami dan bahkan lebih, dan juga bertujuan untuk mendorong keterbukaan dalam komunikasi di semua tingkatan.

Memasuki usia 10 tahun, kami menyadari bahwa tantangan yang akan kami hadapi di masa depan akan lebih besar, namun kami berharap dengan terus mendapat dukungan dari para pemangku kepentingan dan pemegang saham, PT Faco Global Engineering akan selalu mampu mengatasi tantangan ke depan. Tampilan baru dalam website kami adalah bagian dari upaya kami untuk terus menjadi perusahaan yang selalu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan dunia bisnis.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Faco Global Engineering**

Visi : “Menjadi Perusahaan Engineering dan Fabrikasi Baja Terkemuka dan Mampu Bersaing di Pasar Global”.

Misi :

1. Memberikan layanan terbaik melalui prestasi yang berkualitas.
2. Peduli terhadap kelestarian lingkungan serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja.

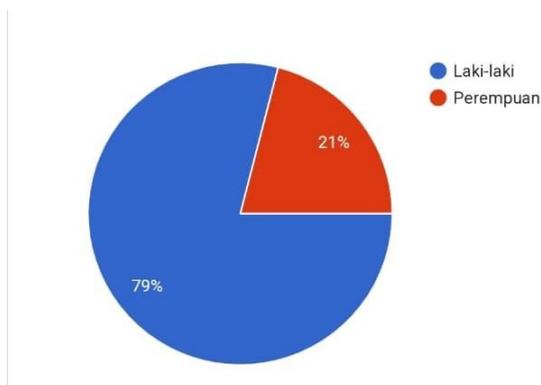


#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan PT. Faco Global Engineering untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melibatkan 81 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini.

##### 1. Jenis Kelamin

#### Jenis Kelamin Responden

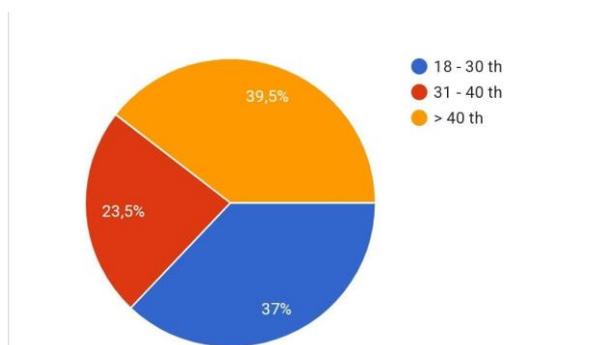


Gambar 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Faco Global Engineering menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dengan presentase sebesar 79% dan jumlah karyawan perempuan sebesar 21% dari total 81 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih unggul dari pada karyawan perempuan.

##### 2. Usia

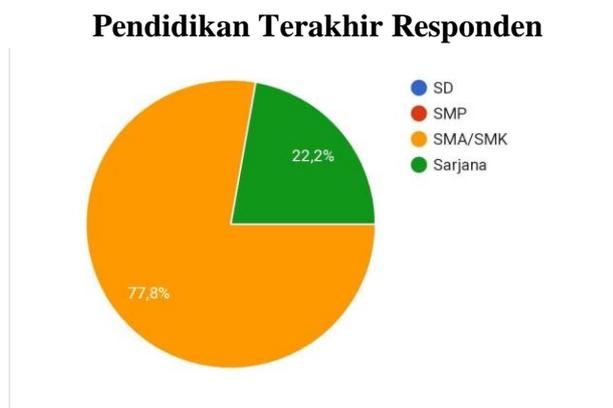
#### Usia Responden



Gambar 4.3. Berdasarkan Usia  
Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia >40 tahun dengan presentase 39,5%, sedangkan karyawan pada kisaran usia 18-30 tahun dengan presentase 37%, dan pada usia 31-40 tahun dengan presentase 23,5% dari total 81 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki presentase tertinggi yaitu responden yang berusia >40 tahun jika dibandingkan dengan umur responden lainnya.

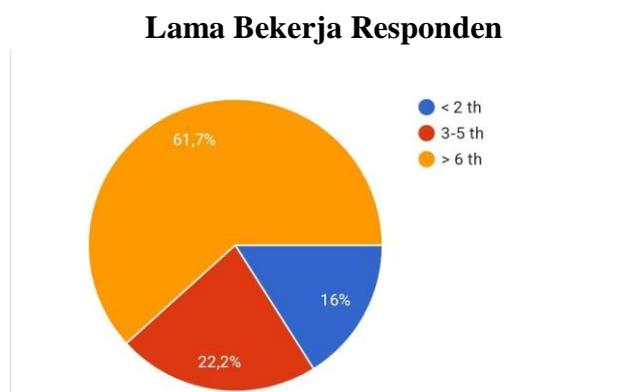
### 3. Pendidikan Terakhir



Gambar 4.4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir  
Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 77,8%, diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 22,2%, lalu untuk pendidikan SMP dengan presentase 0% dan pendidikan SD dengan presentase 0% dari total 81 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Faco Global Engineering memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 77,8%.

### 4. Lama Bekerja



Gambar 4.5. Lama Bekerja Responden  
Sumber: Data Primer, 2022

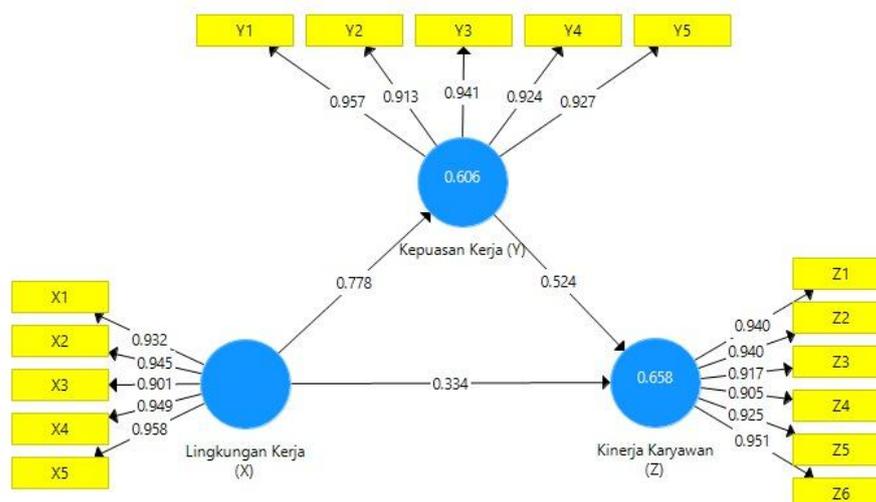
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 6 tahun dengan presentase 61,7%, diikuti dengan lama bekerja 3-5 tahun dengan presentase 22,2%, dan lama bekerja < 2 tahun dengan presentase 16% dari total 81 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki presentase tertinggi yaitu responden yang lama bekerjanya > 6 tahun jika dibandingkan dengan lama bekerja responden lainnya.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 81 karyawan di PT. Faco Global Engineering, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai beban acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut.

### 4.2.2. Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)



Gambar 4.6 *Outer Model*

Dari gambar di atas, bisa dilihat bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,7. Jadi nilai *outer loading* tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

### 4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji validitas dan reliabilitas pada variabel X (Lingkungan Kerja), Y (Kepuasan Kerja), dan Z (Kinerja Karyawan). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SmartPLS 3, hasil pengolahan data disajikan pada tabel dibawah ini.

##### a. Convergent Validity

Uji validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur

konstruk tersebut. *Rule of thumbs* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah  $\text{outer loading} > 0,7$  dan  $\text{AVE} > 0,5$  (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup.

Tabel 4.1  
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Kode	Loading Factor (LF)	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	X1	0,932	Valid
	Suhu Udara	X2	0,945	Valid
	Suara Bising	X3	0,901	Valid
	Tata Letak	X4	0,949	Valid
	Keamanan Kerja	X5	0,958	Valid
Kepuasan Kerja	Bonus	Y1	0,957	Valid
	Promosi	Y2	0,913	Valid
	Gaji atau Upah	Y3	0,941	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	Y4	0,924	Valid
	Kondisi kerja	Y5	0,927	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	Z1	0,940	Valid
	Kuantitas	Z2	0,940	Valid
	Ketepatan waktu	Z3	0,917	Valid
	Inisiatif	Z4	0,905	Valid
	Efisiensi	Z5	0,925	Valid
	Efektivitas	Z6	0,951	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan dalam setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel memiliki nilai loading factor  $> 0,6$  maka dapat dinyatakan pertanyaan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

#### b. *Discriminant Validity*

Pengukuran *discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading* dan nilai *average variance extracted (AVE)*.

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.2  
Hasil Analisis *Cross Loading*

	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X)
X1	0,716	0,606	0,932
X2	0,738	0,693	0,945
X3	0,736	0,741	0,901
X4	0,738	0,677	0,949
X5	0,717	0,749	0,958
Y1	0,957	0,810	0,721
Y2	0,913	0,691	0,719
Y3	0,941	0,653	0,720
Y4	0,924	0,608	0,730
Y5	0,927	0,861	0,738
Z1	0,747	0,940	0,735
Z2	0,714	0,940	0,678
Z3	0,726	0,917	0,725
Z4	0,648	0,905	0,601
Z5	0,794	0,925	0,696
Z6	0,729	0,951	0,690

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

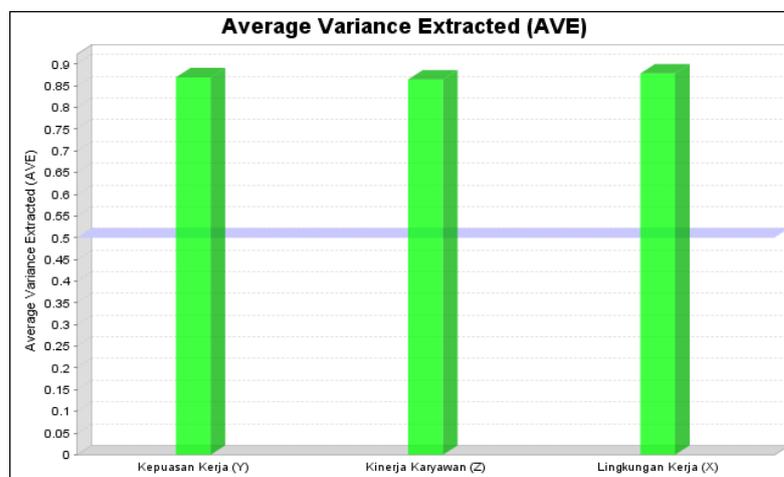
Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variance extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

Hasil temuan pada pengujian ini dengan *average variance extracted (AVE)* menunjukkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan setiap variabel yang digunakan lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang disajikan tabel 4.3 dan juga diperkuat dalam bentuk gambar 4.7 yang menunjukkan grafiknya berwarna hijau dan melewati batas ketentuan 0,5.

Tabel 4.3  
Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0,870
Kinerja Karyawan (Z)	0,864
Lingkungan Kerja (X)	0,878

Sumber: Output SmartPLS, 2022



Gambar 4.7 *Average Variance Extracted* (AVE)

Berdasarkan sajian tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel kepuasan kerja  $> 0,5$  atau sebesar 0,870, untuk nilai variabel kinerja karyawan  $> 0,5$  atau sebesar 0,864, dan untuk variabel lingkungan kerja  $> 0,5$  atau sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran Reliabilitas akan menunjukkan sebesar akuratnya konsistensi jawaban responden dalam variabel yang digunakan untuk menentukan apakah responden konsisten dalam menjawab persoalan yang diteliti. Dalam pengukuran ini ada dua cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

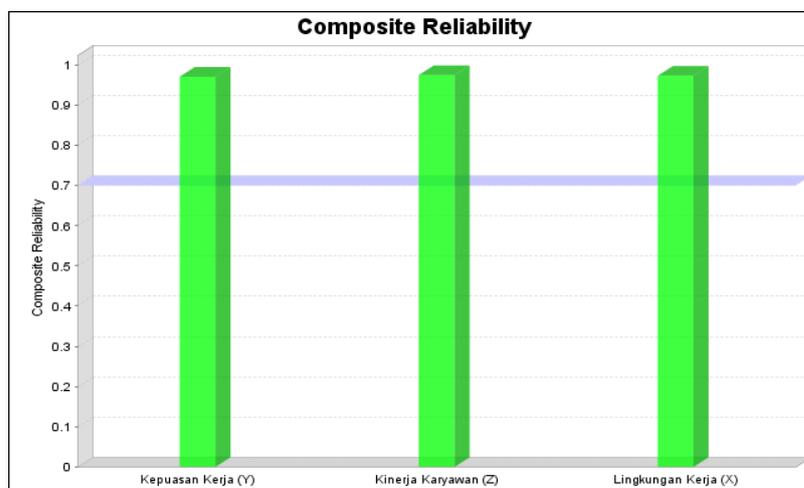
### a. *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.4  
Hasil Analisis *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0,971
Kinerja Karyawan (Z)	0,974
Lingkungan Kerja (X)	0,973

Sumber: Output SmartPLS, 2022



Gambar 4.8 *Composite Reliability*

Nilai composite reliability yang dihasilkan pada setiap variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja  $> 0,7$  dimana nilai Composite Reliability dari variabel kepuasan kerja  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,971, kinerja karyawan  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,974, dan lingkungan kerja  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,973. Dilihat dari nilai Composite Reliability pada masing-masing variabel yang besarnya  $> 0,7$  menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

b. Cronbach's Alpha

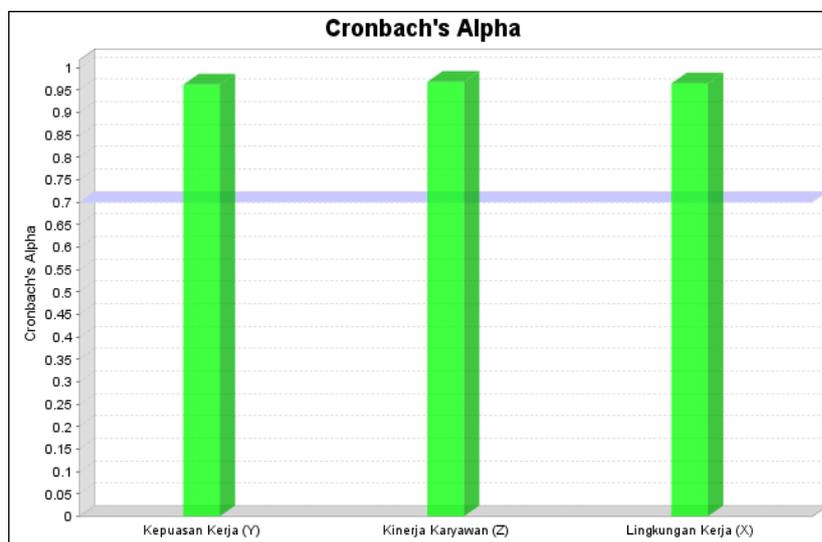
Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel  $> 0,7$  maka dikatakan reliabel. Berikut ini adalah nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yang diperkuat dengan gambar 4.5:

Tabel 4.5  
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Y)	0,963

Kinerja Karyawan (Z)	0,969
Lingkungan Kerja (X)	0,965

Sumber: Output SmartPLS, 2022



Gambar 4.9 Cronbach's Alpha

Berdasarkan tabel di atas hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,963, kinerja karyawan  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,969, dan lingkungan kerja  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,965. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 4.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6

*Colinearity Statistics (VIF)*

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)		2,536	
Kinerja Karyawan (Z)			
Lingkungan Kerja (X)	1,000	2,536	

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil dari *Colinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinieritas dengan hasil nilai inner dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,536. Kemudian nilai dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,000 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,536. Dari masing-masing variabel  $VIF < 5$  maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas.

#### 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Faco Global Engineering yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Faco Global Engineering untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 81 orang mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel dibawah ini:

##### 4.4.1 Lingkungan Kerja

Penilaian terhadap lingkungan kerja terdiri atas 20 pernyataan yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

##### 1. Pencahayaan

Tabel 4.7. Jawaban “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	46	230	65
Setuju	4	21	84	23
Ragu-ragu	3	14	42	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	356	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 65%, setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 23%, dan ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan presentase 12%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{356}{405} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total responden mengenai perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8. Jawaban “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	69
Setuju	4	22	88	24
Ragu-ragu	3	8	24	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	367	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang dengan presentase 69%, setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 24%, dan ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{367}{405} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total responden mengenai pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9. Jawaban “Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	60
Setuju	4	32	128	35
Ragu-ragu	3	6	18	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	361	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang

dengan presentase 60%, setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 35%, dan ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{361}{405} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total responden mengenai penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10. Jawaban “Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	67
Setuju	4	23	92	25
Ragu-ragu	3	9	27	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	364	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan presentase 67%, setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 25%, dan ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan presentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{364}{405} \times 100\% = 90\%$$

Jadi, total responden mengenai terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. Suhu Udara

Tabel 4.11. Jawaban “Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	61
Setuju	4	31	124	34

Ragu-ragu	3	6	18	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	362	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 61%, setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 34%, dan ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{362}{405} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total responden mengenai suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12. Jawaban “Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	53
Setuju	4	34	136	39
Ragu-ragu	3	10	30	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	349	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 53%, setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 39%, dan ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan presentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{349}{405} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total responden mengenai kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13. Jawaban “Suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	63
Setuju	4	25	100	28
Ragu-ragu	3	11	33	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	358	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang dengan presentase 63%, setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 28%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{358}{405} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total responden mengenai suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14. Jawaban “Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	67
Setuju	4	27	108	29
Ragu-ragu	3	4	12	3
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	367	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan presentase 67%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 29%, ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 3%, dan tidak setuju 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{367}{405} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total responden mengenai alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Suara Bising

Tabel 4.15. Jawaban “Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	53
Setuju	4	26	104	30
Ragu-ragu	3	19	57	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	341	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 53%, setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 30%, dan ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan presentase 17%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{341}{405} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total responden mengenai lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16. Jawaban “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	48
Setuju	4	32	128	38
Ragu-ragu	3	16	48	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak	1	0	0	0

Setuju			
Jumlah	81	341	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 48%, setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 38%, dan ragu-ragu sebanyak 16 orang dengan presentase 14%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{341}{405} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total responden mengenai saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17. Jawaban “Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	62
Setuju	4	20	80	23
Ragu-ragu	3	18	54	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	349	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 62%, setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 23%, dan ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan presentase 15%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{349}{405} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total responden mengenai suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18. Jawaban “Pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	52
Setuju	4	33	132	38
Ragu-ragu	3	12	36	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	348	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 52%, setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 38%, dan ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan presentase 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{348}{405} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total responden mengenai pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Tata Letak

Tabel 4.19. Jawaban “Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	64
Setuju	4	22	88	25
Ragu-ragu	3	14	42	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	352	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang dengan presentase 64%, setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 25%, dan ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan presentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{352}{405} \times 100\% = 87\%$$

Jadi, total responden mengenai tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20. Jawaban “Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	55,4
Setuju	4	31	124	35,2
Ragu-ragu	3	11	33	9,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	352	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 55,4%, setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 35,2%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 9,4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{352}{405} \times 100\% = 87\%$$

Jadi, total responden mengenai saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21. Jawaban “Peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	67
Setuju	4	27	108	29
Ragu-ragu	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	368	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan presentase 67%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 29%, dan ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan presentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{368}{405} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total responden mengenai peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22. Jawaban “Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	46	230	64
Setuju	4	24	96	27
Ragu-ragu	3	11	33	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	359	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.22 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 64%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 27%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{359}{405} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total responden mengenai penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 5. Keamanan Kerja

Tabel 4.23. Jawaban “Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	52
Setuju	4	26	104	31

Ragu-ragu	3	19	57	16
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	338	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 52%, setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 31%, ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan presentase 16%, dan tidak setuju 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{338}{405} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total responden mengenai perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24. Jawaban “Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	50
Setuju	4	36	144	41
Ragu-ragu	3	10	30	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	349	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 50%, setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 41%, dan ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{349}{405} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total responden mengenai satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25. Jawaban “Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	55	275	74
Setuju	4	21	84	22
Ragu-ragu	3	5	15	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	374	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.25 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang dengan presentase 74%, setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 22%, dan ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan presentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{374}{405} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total responden mengenai satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26. Jawaban “Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	69
Setuju	4	23	92	25
Ragu-ragu	3	7	21	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	368	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.26 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang

dengan presentase 69%, setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 25%, dan ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 6%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{368}{405} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total responden mengenai tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27

## Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
<b>Pencahayaan</b>			
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	88%	89,5%
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	91%	
3	Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.	89%	
4	Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik.	90%	
<b>Suhu Udara</b>			
5	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	89%	88,5%
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	86%	
7	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.	88%	

8	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif.	91%	
<b>Suara Bising</b>			
9	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.	84%	85%
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	84%	
11	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja.	86%	
12	Pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik.	86%	
<b>Tata Letak</b>			
13	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja.	87%	88,5%
14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi.	87%	
15	Peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan.	91%	
16	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	89%	
<b>Keamanan Kerja</b>			
17	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.	83%	88%
18	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman.	86%	
19	Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk	92%	

	perusahaan.		
20	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.	91%	
<b>Rata-rata</b>		88%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 88%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator pencahayaan dengan presentase sebesar 89,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada suara bising dengan presentase sebesar 85%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan dengan presentase sebesar 92%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan dengan presentase sebesar 83%.

#### 4.4.2 Kepuasan Kerja

Penilaian terhadap lingkungan kerja terdiri atas 23 pernyataan yang berasal dari 5 indikator kepuasan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

##### 1. Bonus

Tabel 4.28. Jawaban “Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	53
Setuju	4	27	108	31
Ragu-ragu	3	18	54	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	342	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.28 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 53%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 31%, dan ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan presentase 16%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{342}{405} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total responden mengenai peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawannya adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29. Jawaban “Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	46
Setuju	4	29	116	35
Ragu-ragu	3	21	63	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	334	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.29 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 46%, setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 35%, dan ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan presentase 19%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{334}{405} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total responden mengenai bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30. Jawaban “Selama ini bonus diberikan secara proporsional”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	54
Setuju	4	25	100	29
Ragu-ragu	3	19	57	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	342	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.30 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang

dengan presentase 54%, setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 29%, dan ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan presentase 17%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{342}{405} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total responden mengenai selama ini bonus diberikan secara proporsional adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31. Jawaban “Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	47
Setuju	4	28	112	34
Ragu-ragu	3	21	63	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	330	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.31 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47%, setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 34%, dan ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan presentase 19%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{330}{405} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total responden mengenai bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. Promosi

Tabel 4.32. Jawaban “Saya senang promosi dilakukan secara adil (fair)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30
Setuju	4	25	100	35
Ragu-ragu	3	24	72	25

Tidak Setuju	2	15	30	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	287	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.32 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 30%, setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 35%, ragu-ragu sebanyak 24 orang dengan presentase 25%, dan tidak setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{287}{405} \times 100\% = 71\%$$

Jadi, total responden mengenai saya senang promosi dilakukan secara adil (fair) adalah 71% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33. Jawaban “Saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	22
Setuju	4	24	96	34
Ragu-ragu	3	33	99	35
Tidak Setuju	2	12	24	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	279	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.33 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 22%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 34%, ragu-ragu sebanyak 33 orang dengan presentase 35%, dan tidak setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{279}{405} \times 100\% = 69\%$$

Jadi, total responden mengenai saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan adalah 69% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34. Jawaban “Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	20
Setuju	4	22	88	32
Ragu-ragu	3	37	111	40
Tidak Setuju	2	11	22	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	276	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.34 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 20%, setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 32%, ragu-ragu sebanyak 37 orang dengan presentase 40%, dan tidak setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{276}{405} \times 100\% = 68\%$$

Jadi, total responden mengenai saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan adalah 68% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35. Jawaban “Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	25	100	37
Ragu-ragu	3	35	105	39
Tidak Setuju	2	13	26	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	271	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.35 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang

dengan presentase 15%, setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 37%, ragu-ragu sebanyak 35 orang dengan presentase 39%, dan tidak setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{271}{405} \times 100\% = 67\%$$

Jadi, total responden mengenai saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya adalah 67% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36. Jawaban “Kebijakan promosi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan peraturannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	19
Setuju	4	24	96	34
Ragu-ragu	3	42	126	44
Tidak Setuju	2	4	8	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	285	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.36 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 19%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 34%, ragu-ragu sebanyak 42 orang dengan presentase 44%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{285}{405} \times 100\% = 70\%$$

Jadi, total responden mengenai kebijakan promosi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan peraturannya adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Gaji atau Upah

Tabel 4.37. Jawaban “Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34

Setuju	4	27	108	37
Ragu-ragu	3	19	57	19
Tidak Setuju	2	15	30	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	295	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.37 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 34%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 37%, ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan presentase 19%, dan tidak setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{295}{405} \times 100\% = 73\%$$

Jadi, total responden mengenai gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38. Jawaban “Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32
Setuju	4	18	72	26
Ragu-ragu	3	29	87	31
Tidak Setuju	2	16	32	11
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	281	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.38 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 32%, setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 26%, ragu-ragu sebanyak 29 orang dengan presentase 31%, dan tidak setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{281}{405} \times 100\% = 69\%$$

Jadi, total responden mengenai saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu adalah 69% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39. Jawaban “Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	18,4
Setuju	4	20	80	29,4
Ragu-ragu	3	40	120	44,1
Tidak Setuju	2	11	22	8,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	272	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.39 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 18,4%, setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 29,4%, ragu-ragu sebanyak 40 orang dengan presentase 44,1%, dan tidak setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 8,1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{272}{405} \times 100\% = 67\%$$

Jadi, total responden mengenai saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji adalah 67% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40. Jawaban “Mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	23
Setuju	4	24	96	34
Ragu-ragu	3	34	102	36
Tidak Setuju	2	10	20	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	283	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.40 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 23%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 34%, ragu-ragu sebanyak 34 orang dengan presentase 36%, dan tidak setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{283}{405} \times 100\% = 70\%$$

Jadi, total responden mengenai mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41. Jawaban “Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28
Setuju	4	32	128	42
Ragu-ragu	3	26	78	26
Tidak Setuju	2	6	12	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	303	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.41 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 28%, setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 42%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan presentase 26%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{303}{405} \times 100\% = 75\%$$

Jadi, total responden mengenai saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

## 4. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.42. Jawaban “Pekerjaan yang menarik dan menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17
Setuju	4	24	96	35
Ragu-ragu	3	35	105	39
Tidak Setuju	2	13	26	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	272	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.42 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 17%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35%, ragu-ragu sebanyak 35 orang dengan presentase 39%, dan tidak setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{272}{405} \times 100\% = 67\%$$

Jadi, total responden mengenai pekerjaan yang menarik dan menantang adalah 67% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43. Jawaban “Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	23
Setuju	4	24	96	34
Ragu-ragu	3	32	96	34
Tidak Setuju	2	12	24	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	281	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.43 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 23%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 34%, ragu-ragu sebanyak 32 orang dengan presentase 34%, dan tidak setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{281}{405} \times 100\% = 69\%$$

Jadi, total responden mengenai mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini adalah 69% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44. Jawaban “Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26
Setuju	4	24	96	34
Ragu-ragu	3	30	90	32
Tidak Setuju	2	12	24	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	285	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.44 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 26%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 34%, ragu-ragu sebanyak 30 orang dengan presentase 32%, dan tidak setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{285}{405} \times 100\% = 70\%$$

Jadi, total responden mengenai pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45. Jawaban “Saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	16
Setuju	4	30	120	43
Ragu-ragu	3	33	99	35
Tidak Setuju	2	9	18	6
Sangat Tidak	1	0	0	0

Setuju			
Jumlah	81	282	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.45 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 16%, setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 43%, ragu-ragu sebanyak 33 orang dengan presentase 35%, dan tidak setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 6%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{282}{405} \times 100\% = 70\%$$

Jadi, total responden mengenai saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.46. Jawaban “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33
Setuju	4	27	108	36
Ragu-ragu	3	26	78	26
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	302	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.46 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 33%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 36%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan presentase 26%, dan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{302}{405} \times 100\% = 75\%$$

Jadi, total responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

## 5. Kondisi Kerja

Tabel 4.47. Jawaban “Saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	47
Setuju	4	27	108	32
Ragu-ragu	3	23	69	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	332	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.47 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 32%, dan ragu-ragu sebanyak 23 orang dengan presentase 21%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{332}{405} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total responden mengenai saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.48. Jawaban “Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	50
Setuju	4	30	120	35
Ragu-ragu	3	17	51	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	341	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.48 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 50%, setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 35%, dan ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan presentase 15%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{341}{405} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total responden mengenai prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.49. Jawaban “Lingkungan tempat kerja sangat nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	43
Setuju	4	27	108	33
Ragu-ragu	3	26	78	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	326	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.49 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 43%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 33%, dan ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan presentase 24%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{326}{405} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai lingkungan tempat kerja sangat nyaman adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.50. Jawaban “Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	50
Setuju	4	34	136	40
Ragu-ragu	3	11	33	10
Tidak Setuju	2	2	4	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	343	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.50 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 50%, setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 40%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{343}{405} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total responden mengenai kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.51  
Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Bonus</b>			
1	Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan.	84%	82,75%
2	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.	82%	
3	Selama ini bonus diberikan secara proporsional.	84%	
4	Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja.	81%	
<b>Promosi</b>			
5	Saya senang promosi dilakukan secara adil (fair).	71%	69%
6	Saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan	69%	
7	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan.	68%	

8	Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya.	67%	
9	Kebijakan promosi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan peraturannya.	70%	
<b>Gaji atau Upah</b>			
10	Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup.	73%	70,8%
11	Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu.	69%	
12	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.	67%	
13	Mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.	70%	
14	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.	75%	
<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>			
15	Pekerjaan yang menarik dan menantang.	67%	70,2%
16	Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini.	69%	
17	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	70%	
18	Saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini.	70%	
19	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	75%	
<b>Kondisi Kerja</b>			
20	Saya puas dengan jam kerja yang	82%	82,75%

	sudah diterapkan oleh perusahaan.		
21	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih.	84%	
22	Lingkungan tempat kerja sangat nyaman.	80%	
23	Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih.	85%	
<b>Rata-rata</b>		75,1%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 75,1%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator bonus dan kondisi kerja dengan presentase sebesar 82,75%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator promosi dengan presentase sebesar 69%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih dengan presentase sebesar 85%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya, Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji, dan Pekerjaan yang menarik dan menantang dengan presentase sebesar 67%.

#### 4.4.3 Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap lingkungan kerja terdiri atas 18 pernyataan yang berasal dari 6 indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

##### 1. Kualitas

Tabel 4.52. Jawaban “Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	58	290	76
Sering	4	23	92	24
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	382	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.52 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 58 orang dengan presentase 76% dan sering sebanyak 23 orang dengan presentase 24%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{382}{405} \times 100\% = 94\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti sebanyak 94% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.53. Jawaban “Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	61	305	79
Sering	4	20	80	21
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	385	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.53 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 61 orang dengan presentase 79% dan sering sebanyak 20 orang dengan presentase 21%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{385}{405} \times 100\% = 95\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan sebanyak 95% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.54. Jawaban “Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	66	330	85
Sering	4	14	56	14
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	1	2	1

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	388	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.54 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 66 orang dengan presentase 85%, sering sebanyak 14 orang dengan presentase 14%, dan 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{388}{405} \times 100\% = 96\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan sebanyak 96% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.55. Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	56	280	74
Sering	4	22	88	23
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	376	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.55 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 56 orang dengan presentase 74%, sering sebanyak 22 orang dengan presentase 23%, jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 2%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{376}{405} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan sebanyak 93% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.56. Jawaban “Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	58	290	77
Sering	4	19	76	20
Jarang	3	3	9	2
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	377	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.56 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 58 orang dengan presentase 77%, sering sebanyak 19 orang dengan presentase 20%, jarang sebanyak 3 orang dengan presentase 2%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{377}{405} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja sebanyak 93% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.57. Jawaban “Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	55	275	74
Sering	4	22	88	23
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	373	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.57 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 55 orang dengan presentase 74%, sering sebanyak 22 orang dengan presentase 23%, jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 2%, dan pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{373}{405} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan sebanyak 92% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.58. Jawaban “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	61	305	81
Sering	4	15	60	16
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	4	8	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	376	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.58 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 61 orang dengan presentase 81%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 16%, jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, dan pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{376}{405} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda sebanyak 93% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.59. Jawaban “Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	60	300	79
Sering	4	18	72	19
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	3	6	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	378	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.59 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 60 orang dengan

presentase 79%, sering sebanyak 18 orang dengan presentase 19%, dan pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{378}{405} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan sebanyak 93% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.60. Jawaban “Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	62	310	81
Sering	4	15	60	16
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	380	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.60 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 62 orang dengan presentase 81%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 16%, jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 2% dan pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{380}{405} \times 100\% = 94\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal sebanyak 94% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Inisiatif

Tabel 4.61. Jawaban “Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan baru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	64	320	85
Sering	4	10	40	10
Jarang	3	4	12	3
Pernah	2	3	6	2
Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	81	378	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.61 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 64 orang dengan presentase 85%, sering sebanyak 10 orang dengan presentase 10%, jarang sebanyak 4 orang dengan presentase 3% dan pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{378}{405} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total responden mengenai karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru sebanyak 93% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.62. Jawaban “Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	59	295	79
Sering	4	16	64	17
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	372	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.62 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 59 orang dengan presentase 79%, sering sebanyak 16 orang dengan presentase 17%, jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 1% dan pernah sebanyak 5 orang dengan presentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{372}{405} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total responden mengenai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan sebanyak 92% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.63. Jawaban “Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	65	325	84
Sering	4	14	56	14
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	386	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.63 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 65 orang dengan presentase 84%, sering sebanyak 14 orang dengan presentase 14%, jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 1% dan pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{386}{405} \times 100\% = 95\%$$

Jadi, total responden mengenai bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan sebanyak 95% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

## 5. Efisiensi

Tabel 4.64. Jawaban “Efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	60	300	80
Sering	4	15	60	16
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	4	8	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	374	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.64 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 60 orang dengan presentase 80%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 16%, jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 2% dan pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{374}{405} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total responden mengenai efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada sebanyak 92% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.65. Jawaban “Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	63	315	82
Sering	4	17	68	17
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	385	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.65 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 63 orang dengan presentase 82%, sering sebanyak 17 orang dengan presentase 17%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{385}{405} \times 100\% = 95\%$$

Jadi, total responden karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal sebanyak 95% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.66. Jawaban ” Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	63	315	83
Sering	4	12	48	13
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	4	8	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	377	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.66 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 63 orang dengan

presentase 83%, sering sebanyak 12 orang dengan presentase 13%, jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 2%, dan pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{377}{405} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total responden karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat sebanyak 93% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

## 6. Efektivitas

Tabel 4.67. Jawaban “Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	56	280	75
Sering	4	20	80	22
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	370	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.67 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 56 orang dengan presentase 75%, sering sebanyak 20 orang dengan presentase 22%, dan pernah sebanyak 5 orang dengan presentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{370}{405} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total responden kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan sebanyak 91% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.68. Jawaban “Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	60	300	78
Sering	4	19	76	20
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	381	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.68 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 60 orang dengan presentase 78%, sering sebanyak 19 orang dengan presentase 20%, jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{381}{405} \times 100\% = 94\%$$

Jadi, total responden karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain sebanyak 94% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.69. Jawaban “Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	63	315	82
Sering	4	16	64	16
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	384	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.69 di atas penelitian terhadap 81 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 63 orang dengan presentase 82%, sering sebanyak 16 orang dengan presentase 16%, jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ \frac{384}{405} \times 100\% = 95\%$$

Jadi, total responden karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab sebanyak 95% orang responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.70

Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Kualitas</b>			
1	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan	94%	95%

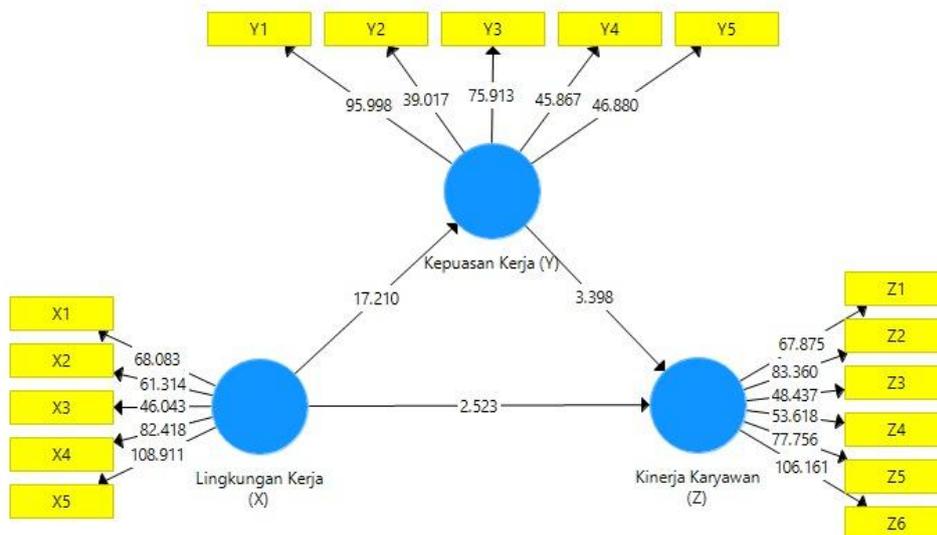
	teliti.		
2	Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan	95%	
3	Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	96%	
<b>Kuantitas</b>			
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	93%	92,6%
5	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja	93%	
6	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	92%	
<b>Ketepatan Waktu</b>			
7	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	93%	93,3%
8	Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	93%	
9	Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal	94%	
<b>Inisiatif</b>			
10	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan baru	93%	93,3%
11	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	92%	

12	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	95%	
<b>Efisiensi</b>			
13	Efisien kerja karyawan melebihi standart karyawan yang ada	92%	93,3%
14	Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal	95%	
15	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat	93%	
<b>Efektivitas</b>			
16	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan	91%	93,3%
17	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain	94%	
18	Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	95%	
<b>Rata-rata</b>		93,4%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 93,4%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 95%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas dengan presentase sebesar 92,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan dengan presentase sebesar 96%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan dengan presentase sebesar 91%.

### 4.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 4.10 *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficients*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

#### 1. Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 4.71  
Hasil R Square

Model	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,606	0,601
Kinerja Karyawan (Z)	0,658	0,650

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,606. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 60,6%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 0,658. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 65,8%.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficients determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,606) \times (1 - 0,658)]
 \end{aligned}$$

$$= 1 - (0,394 \times 0,342)$$

$$= 1 - 0,134$$

$$= 0,866$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,866. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 86,6%. Sedangkan sisanya sebesar 13,4% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

## 2. Effect Size (F-Square)

*Effect Size f* digunakan untuk mengetahui kebaikan model variabel independen dengan dependen. Nilai *f* 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 dikategorikan menengah dan 0,35 dikategorikan besar. Nilai pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.72  
Hasil F-Square

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)		0,317	
Kinerja Karyawan (Z)			
Lingkungan Kerja (X)	1,536	0,129	

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $f^2$  0,317 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan menengah karena nilainya lebih besar dari 0,15. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai  $f^2$  1,536 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan besar karena memiliki nilai lebih besar dari 0,35. Dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $f^2$  0,129 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan kecil karena memiliki nilai lebih besar dari 0,02.

Nilai variabel lingkungan kerja yang tergolong kecil menunjukkan bahwa variabel tersebut kurang bermakna terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai variabel lingkungan kerja yang tergolong besar menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh besar terhadap variabel kepuasan kerja. Dan nilai variabel kepuasan kerja tergolong menengah, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang normal terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.73  
Hasil Analisis NFI

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,059	0,059
d_ULS	0,473	0,473

d_G	0,555	0,555
Chi-Square	240,526	240,526
NFI	0,877	0,877

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas dalam indikator model fit menunjukkan bahwa nilai NFI > 0,1 atau lebih tinggi maka model dapat dikatakan jauh lebih baik.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Untuk melihat hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *t statistic* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila *P Values* < 0,05. Dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing-masing variabel karena di dalamnya terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Untuk hasil dari pengolahan hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* yang berada pada *bootstrapping* SmartPLS. Hasil uji dapat dilihat melalui tabel uji *bootstrapping* sebagai berikut:

##### 1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pada uji *path coefficient* ini akan menunjukkan seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar, dan juga pada tabel *path coefficient* dapat menjelaskan pengaruh terbesar sampai terkecil.

Tabel 4.74  
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Model	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,524	3,398	0,001
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,778	17,210	0,000
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,334	2,523	0,012

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 17,210. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3,398. Pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 2,523. Berdasarkan hasil dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dalam variabel ini memiliki nilai *path coefficient* yang positif. Hal itu dapat diketahui karena semakin besar nilai *path coefficient* maka semakin kuat juga pengaruh variabel independen dan variabel dependen tersebut.

Untuk menentukan signifikan atau tidak nya pada tabel 4.77 dilihat dengan p Value dimana hasil analisis yang diperoleh adalah:

(nilai t statistic  $> 1,96$  menurut Abdillah dan Jogiyanto, 2015)

- a) Secara parsial nilai yang dihasilkan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 3,398 yang *p value* 0,001 dapat dijelaskan nilai t statistik  $3,398 > t$  tabel 1,96 atau *p value*  $0,001 < 0,05$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Nilai yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan t statistik 17,210 yang *p value* 0,000 dapat dijelaskan nilai t statistik  $17,210 > t$  tabel 1,96 atau *p value*  $0,000 < 0,05$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c) Nilai yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 2,523 yang *p value* 0,012 dapat dijelaskan nilai t statistik  $2,523 > t$  tabel 1,96 atau *p value*  $0,012 < 0,05$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Analisis ini lebih kepada untuk menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung atau menggunakan mediasi. Hasil analisis yang diperoleh adalah:

Tabel 4.75  
Hasil Analisis *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,408	3,435	0,001

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.75 di atas menunjukkan bahwa nilai t statistik  $3,435 > t$  tabel 1,96 atau *p value*  $0,001 < 0,05$  dengan koefisiennya 0,408 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan diterima.

## 4.7 Pembahasan

### 1. Lingkungan Kerja Pada PT. Faco Global Engineering

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja sebesar 88% dimana rata-rata tersebut berada

pada interval (81-100), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Faco Global Engineering sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator pencahayaan, suhu udara, suara bising, tata letak, dan keamanan kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pencahayaan dengan presentase sebesar 89,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah pada indikator suara bising dengan presentase sebesar 85%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan dengan presentase sebesar 92%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan dengan presentase sebesar 83%. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa keadaan lingkungan kerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering tergolong dalam kategori sangat baik.

## 2. Kepuasan Kerja Pada PT. Faco Global Engineering

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja sebesar 75,1% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator bonus, promosi, gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator bonus dan kondisi kerja dengan presentase sebesar 82,75%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator promosi dengan presentase sebesar 69%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih dengan presentase sebesar 85%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya, Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji, dan Pekerjaan yang menarik dan menantang dengan presentase sebesar 67%. Hal tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator kepuasan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki kedepannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 3. Kinerja Karyawan Pada PT. Faco Global Engineering

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 93,4% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81-100), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, efisiensi, dan

efektivitas. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 95%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas dengan presentase sebesar 92,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan dengan presentase sebesar 96%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan dengan presentase sebesar 91%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT. Faco Global Engineering menginginkan keenam item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai target sesuai yang ditentukan.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  statistik  $2,523 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,012 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,334$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja PT. Faco Global Engineering, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  statistik  $3,398 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,001 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,524$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas atas apa yang diterima dan karyawan akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  statistik  $17,210 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,000 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,778$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Faco Global Engineering. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaannya yang menyenangkan untuk dikerjakan sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dinilai dari  $t$  statistik  $3,435 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,001 < 0,05$  serta koefisien menunjukkan

arah positif 0,408 artinya kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering.

. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Helen Kristin (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nova Andriani (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. Faco Global Engineering, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan perusahaan.

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  statistik  $2,523 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,012 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,334$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  statistik  $3,398 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,001 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,524$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  statistik  $17,210 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,000 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,778$  maka secara statistik  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Faco Global Engineering.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dinilai dari  $t$  statistik  $3,435 > t$  tabel  $1,96$  atau  $p$  value  $0,001 < 0,05$  dengan koefisiennya  $0,408$  pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan diterima.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja yang memiliki kelemahan pada indikator suara bising, saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya pengendalian suara pada ruang kerja dapat diperhatikan dengan lebih baik lagi seperti memasang peredam suara pada ruangan agar karyawan merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja.

2. Untuk variabel kepuasan kerja diharapkan untuk lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator promosi yaitu dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki potensi dan prestasi untuk memperoleh peningkatan karier atau naik jabatan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engineering umumnya sudah pada kategori tinggi, maka pihak perusahaan harus selalu mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan harus selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kuantitas dalam bekerja, dan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di unit analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ariyanti, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (kesatu). Yogyakarta: Gava Media.
- Duru, C.E. dan Shimawua, D.2017. "The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria". *European Journal of Business and Innovation Research*, 5 (5), 23-39
- Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali I. Dan Latan H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irhamatul, J (2016), Skripsi : Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristin, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Warna Kimia. Skripsi. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mufidah, A. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No, 2*
- Nitisemito. (2015). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Putri, N. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rahman, M. (2017). Ilmu administrasi. (sobirin, Ed.). Makassar: CV SAH MEDIA.
- Robbins, S. W (2015), Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rokanah, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Sari, suci permata. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya. *Economica*, 5(2), 191-198.
- Sarstedt M., Ringle C.M., dan Hair J.F. (2017). Partial Least Square Structural Equation Modeling. Dalam : *Homburg C., Klarmann M., Vomberg A. (eds) Handbook of Marketing Research*. Springer, Cham.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran U. Dan Bougie R. (2016). *Research Methods for Business*. 7th ed. John Wiley & Sons Ltd, Chichester.
- \_\_\_\_\_. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Akasara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. (2016). Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Jakarta: Caps.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41-59.

- Syaiful Bahri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5, No 2.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Willy Abdillah, dan Jogyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: ANDI.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naflah Nurul Sahda  
Alamat : Kp. Bantarkopo Rt 11/Rw 04 Ds. Bantarjati Kec.  
Klapanunggal Kab. Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 12 Februari 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
• SD : SDN Nambo 03  
• SMP : SMP Bantarjati  
• SMA : SMA Indocement  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 21 Oktober 2022  
Peneliti,

(Naflah Nurul Sahda)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naflah Nurul Sahda L/P\*)

Nomor Mahasiswa : 021118068

Program Studi : Manajemen/Akuntansi

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Diar Prihatin L/P\*)

Jabatan: HRD

Nama Perusahaan : PT. Faco Global Engineering

Alamat Perusahaan : Jl. Raya Bantarjati RT.007/03 Desa Bantarjati Kec. Klapanunggal Kab. Bogor.

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco Global Engineering

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 21 Oktober 2022  
Yang menyatakan

( Naflah Nurul Sahda )

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN  
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. FACO GLOBAL ENGINEERING”  
Jl. RAYA BANTARJATI RT.007/03 KAB. BOGOR

#### I. Data Responden

Nama Responden : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki – laki                      Usia :  18-30 th  
 Perempuan                                       31-40 th  
 > 40 th

Pendidikan Terakhir :  SD                      Lama Bekerja :  < 2 th  
 SMP     3-6 th  
 SMA/SMK     > 6 th  
 SARJANA

#### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan / pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom pertanyaan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan:

SS : Sangat Setuju              RR : Ragu-Ragu              STS : Sangat Tidak Setuju  
S : Setuju                              J : Jarang                              TP : Tidak Pernah  
S : Selalu                              P : Pernah  
S : Sering                              TS : Tidak Setuju

#### Keterangan Bobot Nilai :

Sangat Setuju / Selalu                      = 5  
Setuju / Sering                                      = 4  
Ragu-ragu / Jarang                              = 3  
Tidak Setuju / Pernah                              = 2  
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah                      = 1

## Daftar Pertanyaan/Pernyataan Variabel X (Lingkungan Kerja)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>PENCAHAYAAN</b>						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.					
4	Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik.					
<b>SUHU UDARA</b>						
5	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
7	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
8	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif.					
<b>SUARA BISING</b>						
9	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
11	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja.					
12	Pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik.					
<b>TATA LETAK</b>						
13	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja					
14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi					
15	Peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan.					
16	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
<b>KEAMANAN KERJA</b>						
17	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan					
18	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
19	Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat					

	pintu masuk perusahaan					
20	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.					

**Daftar Pertanyaan/Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>BONUS</b>						
1	Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan					
2	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja					
3	Selama ini bonus diberikan secara proporsional					
4	Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja					
<b>PROMOSI</b>						
4	Saya senang promosi dilakukan secara adil (fair)					
6	Saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan					
7	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan					
8	Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya.					
9	Kebijakan promosi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan peraturannya					
<b>GAJI ATAU UPAH</b>						
10	Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup					
11	Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu					
12	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
13	Mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.					
14	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.					
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>						
15	Pekerjaan yang menarik dan menantang					
16	Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini					
17	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan					
18	Saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini					
19	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
<b>KONDISI KERJA</b>						

20	Saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan					
21	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih					
22	Lingkungan tempat kerja sangat nyaman					
23	Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih					

**Daftar Pertanyaan/Pernyataan Variabel Z (Kinerja Karyawan)**

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
<b>KUALITAS</b>						
1	Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2	Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
3	Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan					
<b>KUANTITAS</b>						
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
5	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja					
6	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
7	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
8	Karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
9	Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal					
<b>INISIATIF</b>						
10	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru					
11	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
12	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan					
<b>EFISIENSI</b>						
13	Efisien kerja karyawan melebihi standar karyawan yang ada					
14	Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal					
15	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat					

EFEKTIVITAS						
16	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan					
17	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain					
18	Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Pra-Survey

No. Responden	Item Pertanyaan																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	78
2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	52
3	2	2	3	1	3	1	3	3	5	1	3	3	2	2	2	3	3	4	46
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	74
5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66
6	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	43
7	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	44
8	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	49
9	4	4	2	3	2	1	4	3	2	3	1	3	2	2	4	3	3	2	48
10	5	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	66
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	68
12	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
13	5	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	45
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	41
15	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	43
16	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	77
17	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	64
18	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	52
19	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	56
20	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	52
21	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	52
22	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	43
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74
24	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	42
25	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	76
26	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	68
27	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	51
28	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	58
29	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	52
30	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	50
Total	104	110	104	104	90	96	99	88	89	82	84	87	82	82	90	75	95	108	1669

## Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner

## Lingkungan Kerja (X)

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Total
1.	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	94
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3.	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	91
4.	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	90
5.	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	72
6.	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	4	5	68
7.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	84
8.	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	87
9.	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	89
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
11.	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	75
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
13.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	90
14.	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	91
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16.	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	72
17.	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	69
18.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	93
19.	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	90
20.	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	94
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
22.	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	94
23.	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	73
24.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	87
25.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	76
26.	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	68
27.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
30.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
31.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	96
32.	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	92
33.	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
35.	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	93
36.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
38.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
39.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	91

40.	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	90
41.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	85
42.	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	88
43.	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	69
44.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
45.	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	70
46.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
47.	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	69
48.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	84
49.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	91
50.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
52.	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	87
53.	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	69
54.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	97
55.	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
56.	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	91
57.	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	91
58.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	95
59.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
60.	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	87
61.	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	88
62.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	88
63.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	94
64.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	89
65.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	92
66.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	92
67.	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	76
68.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	96
69.	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	94
70.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	91
71.	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	93
72.	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	93
73.	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	89
74.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	94
75.	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	93
76.	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	88
77.	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	70
78.	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	95
79.	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	81
80.	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	72
81.	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	73
	356	367	361	364	362	351	358	367	341	341	349	348	355	352	368	359	338	349	374	368	7128

## Kepuasan Kerja (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Total
1.	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	90
2.	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	99
3.	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	91
4.	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	5	85
5.	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	92
6.	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	69
7.	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	84
8.	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	86
9.	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	87
10.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	106
11.	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	71
12.	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	101
13.	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	83
14.	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	85
15.	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	100
16.	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	66
17.	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	67
18.	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	90
19.	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	89
20.	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	91
21.	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	102
22.	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	94
23.	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	71
24.	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	85
25.	3	4	5	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	71
26.	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	64
27.	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	101
28.	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	107
29.	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	104
30.	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	97
31.	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	92
32.	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	90
33.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	63
34.	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	104
35.	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	96
36.	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	104
37.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	101
38.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	106

39.	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	97
40.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	103
41.	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	76
42.	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61
43.	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	58
44.	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	100
45.	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	65
46.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	100
47.	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	67
48.	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	65
49.	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	88
50.	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	94
51.	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	102
52.	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	90
53.	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	63
54.	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	92
55.	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	74
56.	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	73
57.	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	85
58.	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	96
59.	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	76
60.	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	65
61.	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61
62.	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	87
63.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	105
64.	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	102
65.	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	105
66.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	111
67.	5	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	5	72
68.	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	99
69.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	110
70.	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	2	4	3	2	3	4	4	4	3	85
71.	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	87
72.	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	5	72
73.	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	65
74.	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	68
75.	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	77
76.	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	71
77.	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	5	3	3	3	67
78.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	113



37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
41.	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	84
42.	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	5	4	5	4	4	69
43.	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	60
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
47.	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	67
48.	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	2	4	2	4	3	4	69
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
53.	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	70
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
55.	4	5	5	5	4	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	80
56.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	84
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
58.	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	81
59.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	86
60.	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	77
61.	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	68
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
63.	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
64.	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	83
65.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	84
66.	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	2	5	5	78
67.	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	82
68.	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	80
69.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	85
70.	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	80
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
72.	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	83
73.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	70
74.	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	79
75.	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	84
76.	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	83
77.	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	77
78.	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	81
79.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	80

80.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	86
81.	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	85
	382	385	388	376	377	373	376	378	380	378	372	386	374	385	377	370	381	384	6822	

Hasil Kuesioner Uji Data SmartPLS

X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
18	19	19	19	19	17	18	18	19	18	15	15	15	15	15	15
20	20	20	20	20	20	19	22	19	19	15	15	15	15	15	15
18	18	18	19	18	18	18	21	17	17	15	15	15	15	15	15
19	19	15	19	18	16	17	19	17	16	15	15	15	15	15	15
14	15	13	16	14	18	19	19	18	18	15	15	15	15	15	15
15	13	12	14	14	14	13	15	13	14	12	13	15	15	12	15
17	17	17	17	16	16	18	17	16	17	15	15	15	15	15	15
18	17	18	17	17	17	16	17	18	18	15	15	15	15	15	15
17	18	18	18	18	16	19	17	17	18	15	15	14	15	15	15
20	20	20	20	20	20	22	22	22	20	15	15	15	15	15	15
15	15	15	15	15	14	13	15	14	15	12	12	12	12	12	12
20	20	19	20	20	20	21	20	20	20	15	15	15	15	15	15
20	17	17	18	18	16	17	16	17	17	15	15	15	15	15	15
18	19	18	18	18	17	16	18	17	17	15	15	15	15	15	5
20	20	20	20	20	20	20	21	20	19	15	15	15	15	15	15
13	15	14	14	16	14	13	14	12	13	12	13	15	14	13	13
14	14	14	13	14	14	13	13	13	14	12	12	12	12	12	12
19	19	18	18	19	18	18	17	19	18	15	15	15	15	15	15
18	18	18	18	18	18	17	19	18	17	15	15	15	15	15	15
19	19	20	18	18	19	17	18	18	19	15	15	15	15	15	15
20	20	19	20	20	19	20	21	22	20	15	15	15	15	15	15
19	18	18	20	19	18	20	19	18	19	15	15	15	15	15	15
14	15	15	15	14	15	14	13	15	14	13	15	13	14	15	14
17	18	17	17	18	18	17	16	18	16	15	15	15	15	15	15
14	15	15	15	17	15	14	13	15	14	14	13	15	14	14	11
14	13	13	15	13	13	12	14	12	13	14	13	8	10	12	10
20	19	20	20	20	18	22	23	20	18	15	15	15	15	15	15
20	20	20	20	20	18	24	22	24	19	15	15	15	15	15	15
20	20	20	20	20	20	21	22	23	18	15	15	15	15	15	15
19	20	20	20	20	20	19	19	20	19	15	15	15	15	15	15
19	20	18	19	20	18	20	16	21	17	15	15	15	15	15	15
18	19	18	18	19	19	17	18	17	19	15	15	15	15	15	15
13	13	12	14	12	12	13	12	12	14	15	12	6	15	12	12
20	20	20	20	20	19	23	21	22	19	15	15	15	15	15	15
19	18	19	19	18	19	18	22	19	18	15	15	15	15	15	15
20	18	20	20	20	20	20	23	22	19	15	15	15	15	15	15
20	20	20	20	20	20	20	19	22	20	15	15	15	15	15	15

19	20	20	20	20	20	22	23	21	20	15	15	15	15	15	15
20	18	17	19	17	20	18	20	20	19	15	15	15	15	15	15
19	19	15	18	19	19	25	20	19	20	15	15	15	15	15	15
19	16	15	17	18	15	15	16	16	14	14	15	13	14	14	14
19	16	15	19	19	12	13	11	13	12	13	11	11	8	13	13
15	13	13	13	15	12	11	11	12	12	13	11	10	10	6	10
20	19	20	20	20	19	19	22	20	20	15	15	15	15	15	15
14	14	13	15	14	13	13	12	14	13	12	12	12	13	12	12
19	20	19	20	20	19	20	21	20	20	15	15	15	15	15	15
13	14	14	14	14	14	13	12	14	14	13	10	11	10	11	12
16	20	14	18	16	13	12	12	14	14	13	10	14	13	8	11
18	18	20	17	18	17	18	17	18	18	15	15	15	15	15	15
20	18	19	20	19	19	18	20	19	18	15	15	15	15	15	15
20	20	20	20	20	19	23	25	17	18	15	15	15	15	15	15
19	19	14	17	18	18	18	18	18	18	15	15	15	15	15	15
13	14	14	14	14	13	11	13	13	13	12	11	10	14	10	13
19	20	19	19	20	18	19	18	18	19	15	15	15	15	15	15
15	15	14	15	16	15	14	15	15	15	14	14	10	14	15	13
19	19	15	20	18	14	15	14	15	15	15	15	14	14	12	14
18	19	19	16	19	17	18	17	16	17	15	15	15	15	15	15
20	19	20	16	20	15	25	17	24	15	15	14	11	14	15	12
17	16	15	16	16	15	15	15	15	16	14	14	15	14	14	15
19	17	16	17	18	13	12	14	13	13	13	11	14	15	11	13
19	18	15	19	17	13	12	11	13	12	13	11	13	8	11	12
17	17	18	18	18	19	17	16	18	17	15	15	15	15	15	15
20	19	20	18	17	19	24	23	24	15	15	11	15	15	15	14
20	18	15	19	17	20	17	23	24	18	14	14	14	11	15	15
19	20	16	19	18	20	18	25	23	19	15	14	15	11	14	15
20	19	17	19	17	20	24	24	24	19	13	14	14	11	14	12
16	17	13	15	15	15	14	14	14	15	11	15	14	15	12	15
19	20	19	19	19	17	16	24	25	17	14	14	14	10	15	13
20	19	18	19	18	20	23	25	23	19	15	13	14	14	15	14
20	18	17	19	17	15	16	25	14	15	14	11	14	15	15	11
18	19	19	17	20	17	18	17	17	18	15	15	15	15	15	15
18	19	19	18	19	14	15	14	14	15	13	15	12	15	15	13
18	19	17	17	18	13	12	13	14	13	12	12	12	11	11	12
19	20	17	19	19	13	12	14	14	15	15	12	14	12	12	14
20	18	19	18	18	14	16	17	15	15	13	14	15	15	14	13
19	19	15	18	17	14	14	15	14	14	14	13	14	15	12	15
15	14	13	14	14	13	14	12	14	14	14	10	14	13	15	11
20	19	18	19	19	20	25	25	24	19	14	11	13	15	14	14
15	15	16	20	15	15	14	14	14	14	13	12	14	14	14	13
14	15	14	14	15	15	16	14	14	13	15	14	15	13	15	14

14	15	17	13	14	15	16	15	16	14	13	15	14	14	15	14
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

## Lampiran 4 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Kinerja Karyawan

**PENYUSUNAN LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)**

## LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

## VARIABEL “KINERJA KARYAWAN”

No.	Sumber Teori	Pengertian/Definisi	Indikator/Dimensi
1.	Rizal Nabawi. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183</i>	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.</li> <li>2. Kuantitas, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.</li> <li>3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.</li> <li>4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.</li> </ol>
2.	Rusdaman Rauf, Andi Dorawati, Hardianti. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal of Management &amp; Business Vol 2, No. 2 (2019): January - Juni</i>	Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.</li> <li>2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.</li> <li>3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output</li> </ol>

			<p>serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p> <p>4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).</p> <p>5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja.</p>
3.	<p>Nunu Nurjaya. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021</i></p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.</p>	<p>1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.</p> <p>2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.</p> <p>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.</p> <p>4. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.</p> <p>5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang</p>

			<p>seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.</li> <li>7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</li> <li>8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.</li> <li>9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.</li> </ol>
4.	<p>Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80</i></p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.</li> <li>2. Kuantitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.</li> <li>3. Keandalan kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>4. Sikap, pernyataan</li> </ol>

			evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.
5.	Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103</i>	Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pelayanan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaannya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.</li> <li>2. Komunikasi yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.</li> <li>3. Kecepatan yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.</li> <li>4. Kemampuan yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.</li> <li>5. Inisiatif, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.</li> </ol>
KESIMPULAN/SINTESIS		Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas perilaku nyata sebagai prestasi kerja dalam suatu perusahaan tertentu yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.	Dimensi/Indikator <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu,</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Efisiensi</li> <li>6. Efektivitas</li> </ol>

## Lampiran 5 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

**PENYUSUNAN LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)**

## LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

## VARIABEL “KINERJA KARYAWAN”

No.	Dimensi/Indikator	Rincian Indikator	No. Soal	Pernyataan
1.	Kualitas, setiap karyawan harus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang dapat dijadikan sebagai standar kerja.	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan sesuatu dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan guna mencapai kualitas hasil kerja dengan baik.	1	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.
			2	Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan
			3	Karyawan menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan
2.	Kuantitas, seorang karyawan harus menunjukkan jumlah hasil kerja dengan kemampuan yang sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.	Merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan dapat diukur sesuai dengan target perencanaan deskripsi kerja.	4	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan
			5	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja
			6	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan
3.	Ketepatan waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas	Seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya yang dapat mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan hasil	7	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda
			8	Karyawan membuat

	pekerjaan lainnya.	pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.		target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan
			9	Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal
4.	Inisiatif, kemampuan untuk melakukan sesuatu dan menemukan apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus diberi tahu.	Inisiatif merupakan proses untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	10	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan baru
			11	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan
			12	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan
5.	Efisiensi, dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.	Efisien adalah melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat dan berdaya guna.	13	Efisien kerja karyawan melebihi standart karyawan yang ada
			14	Karyawan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal
			15	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat
6.	Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.	Suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal.	16	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan
			17	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain
			18	Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja

## Lampiran 6 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Lingkungan Kerja

**PENYUSUNAN LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)**

## LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

## VARIABEL “LINGKUNGAN KERJA”

No	Sumber Teori	Pengertian/Definisi	Indikator/Dimensi
1.	Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1, No. 2 Agustus 2021 : 336 – 346</i>	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan</li> <li>2. Sirkulasi ruang kerja</li> <li>3. Tata letak ruang</li> <li>4. Dekorasi,</li> <li>5. Kebisingan</li> <li>6. Fasilitas</li> <li>7. Hubungan dengan pimpinan</li> <li>8. Hubungan sesama rekan kerja</li> </ol>
2.	Ronal Donra dan Hotlin Siregar. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli Vol 9 No. 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281</i>	Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan tempat kerja</li> <li>2. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>3. Fasilitas</li> <li>4. Tersedianya sarana angkut</li> <li>5. Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>6. Hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>7. Kerjasama antar karyawan</li> </ol>
3.	Fatari dan Seno Firmansyah. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>National Conference on Applied Business, Education, &amp; Technology (NCABET) Universitas Bina Bangsa 2021</i>	Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>6. Kemampuan bekerja</li> <li>7. Hubungan pegawai</li> </ol>
4.	Woody Jauhari Rosyid, Nugroho Mardi W, C. Sri	Lingkungan Kerja adalah segala yang berada pada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan atau</li> </ol>

	Hartati. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS) Universitas Wijaya Putra Surabaya Vol 2, No 2, Juni 2021</i>	sekitar pegawai, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.	<p>pencahayaannya</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Sirkulasi udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Bau-bauan</li> <li>5. Hubungan kerja pimpinan dengan bawahan</li> <li>6. Hubungan kerja sesama rekan kerja</li> </ol>
5.	Berlina Halawa, Yohanes Dhaki, Samanoi Halowo Fau. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 10-20</i>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Tingkat kebisingan</li> <li>4. Keamanan kerja</li> <li>5. Tata letak peralatan</li> <li>6. Hubungan sesama rekan kerja</li> </ol>
KESIMPULAN/SINTESIS		Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.	<p>Dimensi/Indikator</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaannya</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Tata Letak</li> <li>5. Keamanan kerja</li> </ol>

## Lampiran 7 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

**PENYUSUNAN LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)**

## LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

## VARIABEL “LINGKUNGAN KERJA”

No	Dimensi/Indikator	Rincian Indikator	No. Soal	Pernyataan
1.	Pencahayaannya, merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan juga dapat memperlancar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.	Merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia.	1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.
			2	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
			3	Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.
			4	Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik.
2.	Suhu Udara yang ada di tempat kerja sangat penting karena kenyamanan suhu udara yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.	Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal.	5	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.
			6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.
			7	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan mempengaruhi tingkat produktivitas saya dalam bekerja.
			8	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif.
3.	Suara Bising, dengan adanya kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan mempengaruhi aktifitas	Suara bising merupakan sumber bunyi yang kehadirannya dianggap mengganggu pendengaran baik dari sumber bergerak	9	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.
			10	Saya dapat berkonsentrasi

	kerja karyawan.	maupun tidak bergerak sehingga membuat karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja.		dengan baik karena jauh dari kebisingan.
			11	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja.
			12	Pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik.
4.	Tata Letak, penataan tata letak ruangan yang baik akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.	Tata letak yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan dan juga akan membuat karyawan bekerja dengan aman dan jauh dari tekanan perasaan.	13	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja.
			14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi.
			15	Peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan.
			16	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.
5.	Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan merasa aman dan bebas dari kekhawatiran.	Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun non materil.	17	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.
			18	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman.
			19	Satuan keamanan perusahaan menjaga ketat pintu masuk perusahaan.
			20	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.

## Lampiran 8 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Kepuasan Kerja

**PENYUSUNAN LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)**

## LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT)

## VARIABEL “KEPUASAN KERJA”

No	Dimensi/Indikator	Rincian Indikator	No. Soal	Pernyataan
1.	Bonus, merupakan pembayaran kepada karyawan yang tidak menjadi bagian dari gaji karyawan.	Bonus adalah pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dari hasil keuntungan.	1	Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan.
			2	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.
			3	Selama ini bonus diberikan secara proporsional.
			4	Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja.
2.	Promosi, adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi dan mendapat kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.	Pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang besar.	5	Saya senang promosi dilakukan secara adil (fair).
			6	Saya senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan
			7	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan.
			8	Saya senang perusahaan membuka promosi untuk setiap karyawannya.
			9	Kebijakan promosi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan peraturannya.
3.	Gaji atau upah, merupakan pemenuhan hidup karyawan senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.	Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.	10	Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup.
			11	Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu.
			12	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.
			13	Mendapat gaji yang seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.
			14	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.
4.	Pekerjaan itu sendiri, yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing.	Pekerjaan itu sendiri adalah keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan	15	Pekerjaan yang menarik dan menantang.
			16	Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini.
			17	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan

		kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.		perusahaan.
			18	Saya puas dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saat ini.
			19	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
5	Kondisi Kerja, yaitu adanya lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.	Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan.	20	Saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan.
			21	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih.
			22	Lingkungan tempat kerja sangat nyaman.
			23	Kondisi lingkungan tempat kerja selalu bersih.

## Lampiran 9 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

**PENYUSUNAN LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)**

## LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

## VARIABEL “KEPUASAN KERJA”

No	Dimensi/Indikator	Rincian Indikator	No. Soal	Pernyataan
1.	Bonus, merupakan pembayaran kepada karyawan yang tidak menjadi bagian dari gaji karyawan.	Bonus adalah pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dari hasil keuntungan.	1	Peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan.
			2	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.
			3	Selama ini bonus diberikan secara proporsional.
2.	Promosi, adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan yang lebih tinggi dan mendapat kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.	Pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang besar.	4	Saya merasa senang promosi dilakukan secara adil (fair).
			5	Saya merasa senang promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan.
			6	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan.
3.	Gaji atau upah, merupakan pemenuhan hidup karyawan senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.	Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.	7	Gaji dan upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup.
			8	Saya menerima gaji dan upah yang diberikan tepat waktu.
			9	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.
4.	Pekerjaan itu sendiri, yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing.	Pekerjaan itu sendiri adalah keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.	10	Pekerjaan yang menarik dan menantang.
			11	Mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini.
			12	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.
5	Kondisi Kerja, yaitu adanya lingkungan yang	Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau	13	Saya merasa puas dengan jam kerja yang

	baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.	keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan.		sudah diterapkan oleh kantor.
			14	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih.
			15	Lingkungan tempat kerja saya sangat nyaman.

#### Lampiran 10 Convergent Validity

##### Cross Loadings

	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X)
X1	0,716	0,606	0,932
X2	0,738	0,693	0,945
X3	0,736	0,741	0,901
X4	0,738	0,677	0,949
X5	0,717	0,749	0,958
Y1	0,957	0,810	0,721
Y2	0,913	0,691	0,719
Y3	0,941	0,653	0,720
Y4	0,924	0,608	0,730
Y5	0,927	0,861	0,738
Z1	0,747	0,940	0,735
Z2	0,714	0,940	0,678
Z3	0,726	0,917	0,725
Z4	0,648	0,905	0,601
Z5	0,794	0,925	0,696
Z6	0,729	0,951	0,690

#### Lampiran 11 AVE

##### Construct Reliability and Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0,870
Kinerja Karyawan (Z)	0,864
Lingkungan Kerja (X)	0,878

#### Lampiran 12 Composite Reliability

##### Construct Reliability and Validity

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0,971
Kinerja Karyawan (Z)	0,974

Lingkungan Kerja (X)	0,973
----------------------	-------

Lampiran 13 Cronbach's Alpha

### Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Y)	0,963
Kinerja Karyawan (Z)	0,969
Lingkungan Kerja (X)	0,965

Lampiran 14 Collinearity Statistic (VIF)

### Inner VIF Values

	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)		2,536	
Kinerja Karyawan (Z)			
Lingkungan Kerja (X)	1,000	2,536	

Lampiran 15 R-Square

### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,606	0,601
Kinerja Karyawan (Z)	0,658	0,650

Lampiran 16 F-Square

### f Square

	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)		0,317	
Kinerja Karyawan (Z)			
Lingkungan Kerja (X)	1,536	0,129	

Lampiran 17 Pengaruh Langsung

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,524	0,513	0,154	3,398	0,001
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,778	0,780	0,045	17,210	0,000
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,334	0,346	0,132	2,523	0,012

## Lampiran 18 Pengaruh Tidak Langsung

**Specific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0,408	0,398	0,119	3,435	<b>0,001</b>

## Lampiran 19 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset



**PT. FACO GLOBAL ENGINEERING**  
METAL FABRICATION AND ENGINEERING COMPANY



**SURAT KETERANGAN**  
NO. 04/FACO-HRD/SK/II/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, HRD PT. Faco Global Engineering menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : NAFLAH NURUL SAHDA  
NPM : 021118068  
Jurusan : Ekonomi Manajemen  
Sekolah : Universitas Pakuan - Bogor

Telah melaksanakan Praktek Kerja Industri di PT. Faco Global Engineering mulai Tanggal 01 Desember 2020 sd 08 Januari 2022 dengan hasil **BAIK**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantarjati, 04 Februari 2022



**Diar Prihatin**

HR Supervisor