

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
UMKM MAJU MAKMUR PANDAAN, PASURUAN**



Oleh :

M YUSRIN NAJIB

NIM 15510065

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
UMKM MAJU MAKMUR PANDAAN, PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Menejemen (S.M)



Oleh :

M YUSRIN NAJIB

NIM 15510065

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
UMKM MAJU MAKMUR PANDAAN PASURUAN
SKRIPSI

Oleh
M. YUSRIN NAJIB
 NIM: 15510065

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
 Dan Dinyatakan Diterima sebagai salah satu
 persyaratan Untuk memperoleh gelar Sarjana
 Manajemen(SM) Pada tanggal 14 April 2020

Susunan Dewan Penguji

TandaTangan

1. Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, M. Pd

NIP 19780929201411 1 001

()

2. Sekretaris / Pembimbing

Dr. Siswanto SE., M.Si

NIP 19750906 200604 1 001

()

3. Penguji Utama

Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM

NIP 19731117200501 1 003

()

Mengetahui :
 Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816200312 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
UMKM MAJU MAKMUR PANDAAN, PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh

M. YUSRIN NAJIB

NIM : 1551065

Telah disetujui

10 Maret 2020 Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, S.E., M.Si

NIP. 19750906200604 1 001

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP. 19670816200312 1 001

Halaman Pernyataan

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Yusrin Najib
NIM : 15510065
Fakultas/jurusan : Ekonomi/Manajemen SDM

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang Saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: “ **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA UMKM MAJU MAKMUR PANDAAN PASURUAN**”. Ini hasil karya

saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 April 2020



Hormat saya

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis
persembahkan karya sederhana ini untuk:

KELUARGA:

Karya ini saya persembahkan kepada Bapak Moestajib dan Ibu Yuniarti selaku bapak dan ibu kandung saya yang telah mengajarkan banyak hal dari tidak tau apa-apa hingga banyak yang saya tau, berkat doa yang tulus siang dan malam tiada hentinya saya bisa menyelesaikan kuliahnya sesuai yang diharapkan. Dan mereka juga yang selalu ada dalam hati dan doa saya meski terbatas oleh jarak dan waktu. Serta adik saya Nainin Nahdhia I.D beserta keluarga besar lainnya yang selalu mensupport saya dalam berjuang menimbah ilmu dimanapun dan kapanpun.

Tidak lupa juga kiai dan guru saya yang telah tulus mengamalkan ilmunya serta doa dengan penuh keikhlasan untuk para murid dan santrinya.

Serta semua teman-teman yang pernah saya kenal yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

MOTTO

“ HIDUP SEPERTI LERRY “



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi hingga pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM, CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi dengan sabar.
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Sahabat-sahabati PMII angkatan 2015, Pengurus Senat Mahasiswa Fakultas

Ekonomi 2017 Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi 2018 yang telah banyak memberi pelajaran yang mungkin tak pernah terulang di kemudian hari dan merasakan pahit manisnya berproses dan berjuang bersama.

7. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2015 yang selalu jadi partner untuk berproses dalam perjalanan di samudra ilmu ini dan selalu mensupport serta mendoakan satu sama lain.
8. Terima kasih kepada UMKM Maju Makmur Pandaan yang telah bersedia menjadi objek penelitian.
9. Kedua Ayah Moestajib dan Ibu Yuniarti beserta Adik Dini yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis banyak mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberI lindungan bagi kita semua.

Malang, 13 Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMPAR PERSETUJUAN	i
SURAT PERNYATAAN	i
SURAT PERSEMBAHAN	i
MOTTO	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	i
ABSTRAK	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. kajian Teoritis	17
2.2.1. Beban Kerja	17
2.2.1.1. Pengertian Beban Kerja	17
2.2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
2.2.1.3. Beban Kerja dalam Perspektif Islam	21
2.2.2. Lingkungan Kerja	22
2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	25
2.2.2.4. Lingkungan kerja dalam Perspektif Islam	27
2.2.3. Kinerja Karyawan	28
2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.2.3.2. Indikator Kinerja karyawan.....	30

2.2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	32
2.2.3.4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	33
2.2.4. Kepuasan Kerja.....	34
2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2.2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja	36
2.2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	37
2.2.4.4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	38
2.3. Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	40
2.3.3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	41
2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	42
2.4. Kerangka konsep.....	42
2.5. Hipotesis Penelitian.....	45
2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	46
2.5.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	47
3.2. Lokasi Penelitian.....	47
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.4. Definisi Operasional Variabel	48
3.4.1. Variabel <i>Store Atmosphere</i>	48
3.4.2. Variabel <i>Pricing</i>	49
3.4.3. Variabel Kepuasan Konsumen	49
3.4.4. Variabel <i>Purchase Intention</i>	50
3.5. Skala Pengukuran	52
3.6. Pengumpulan Data.....	52

3.6.1. Sumber Data	52
3.6.2. Metode Pengumpulan Data	53
3.7. Uji Instrumen.....	53
3.7.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	53
3.8. Teknik Analisis Data.....	54
3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	54
3.8.2. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	54
3.8.3. Uji Linieritas	60
3.8.4. Uji Mediasi.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	62
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	62
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.3.1. Variabel Beban Kerja	66
4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja	68
4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja.....	70
4.3.4. Variabel Kinerja	71
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4.5. Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan PLS	74
4.5.1. Pengujian Model Struktural	74
4.5.2. Uji Mediasi.....	84
4.5.3. Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	85
4.6. Pembahasan	88
4.6.1. Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	89
4.6.2. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.6.3. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	96
4.6.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	97
4.6.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	98
4.7. Keterbatasan Penelitian	100
BAB V KESIMPULAN	

5.1. Kesimpulan	101
5.2. Saran	102
5.2.1. Saran bagi Praktisi	102
5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya	103

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	13
Tabel 2.2	17
Tabel 3.1	50
Tabel 4.1	63
Tabel 4.2	63
Tabel 4.3	64
Tabel 4.4	64
Tabel 4.5	65
Tabel 4.6	66
Tabel 4.7	69
Tabel 4.8	70
Tabel 4.9	72
Tabel 4.10.....	74
Tabel 4.11.....	76
Tabel 4.12.....	77
Tabel 4.13.....	78
Tabel 4.14.....	79
Tabel 4.15.....	80
Tabel 4.16.....	81
Tabel 4.17.....	82
Tabel 4.18.....	83
Tabel 4.19.....	85

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.144
GAMBAR 3.156
GAMBAR 3.261
GAMBAR 4.175



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN 2

LAMPIRAN 3

LAMPIRAN 4



ABSTRAK

Yusrin Najib. 2020, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan”

Pembimbing: Dr. Siswanto, SE,M.Si

Kata Kunci: Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja.

Kinerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka dari itu pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan explanatory research yang digunakan untuk menguji antar variabel. Penelitian ini memiliki hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Populasi dan Sampel pada penelitian ini sejumlah 62 responden pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara. Kemudian data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja di UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi terhadap pengaruh beban kerja dan kinerja. Dan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pada UMKM Maju Ma kmur Pandaan Pasuruan.

ABSTRACT

Yusrin Najib. 2020, SKRIPSI. Tittle "The Influence of Workload and Work Environment toward employee's performance in Job satisfaction mediation at UMKM MajuMakmur Pandaan Pasuruan"

Supervisor:Dr. Siswanto, SE,M.Si

Keyword :Workland,work environment,jobsatisfaction,performance

Likewise with the work environment on employee performance or work performance is very closely related in the process of achieving company goals. In other words, the work environment can affect employee work performance. Therefore the fulfillment of job satisfaction needs for employees needs attention and must be done by company management. This is to avoid undesirable effects that can harm employees which can ultimately harm the company. Therefore this study aims to analyze whether workload directly affects employee performance, whether the work environment directly affects employee performance, and whether job satisfaction affects employee performance and whether job satisfaction is a mediating variable between the effect of workload, work environment on performance at UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. This research uses a quantitative approach with explanatory research used to test between variables. This research has a hypothesis that will be tested for truth.

The population and sample in this study were 62 respondents in the UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. Data were collected using questionnaires and interviews. Then the data were analyzed using Partial Least Square (PLS). From the results of this study indicate that the workload has a negative and significant relationship to the performance at UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. While the work environment has a positive and significant relationship to employee performance. And job satisfaction has a positive and significant relationship to performance. And job satisfaction becomes a mediating variable on the effect of workload and performance. And job satisfaction becomes a mediating variable between the influence of the work environment on performance at Maju Makmur Pandaan Pasuruan.

مستخلص البحث

يسرين نجيب. 2020 ، أطروحة. عنوان " تأثير عبء العمل وبيئة العمل على أداء الموظف في وساطة الرضا الوظيفي في UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan"

المشرف الدكتور سيسوانطا الماجستير :

الكلمات الرئيسية : عبء العمل ، بيئة العمل ، الرضا الوظيفي ، الأداء.

وبالمثل مع بيئة العمل على أداء الموظفين أو أداء العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً في عملية تحقيق أهداف الشركة. وبعبارة أخرى ، يمكن أن تؤثر بيئة العمل على أداء عمل الموظف. لذلك فإن تلبية احتياجات الرضا الوظيفي للموظفين يحتاج إلى عناية ويجب أن يتم ذلك من قبل إدارة الشركة. هذا لتجنب الآثار غير المرغوب فيها التي يمكن أن تضر الموظفين والتي يمكن أن تضر الشركة في نهاية المطاف. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ما إذا كان عبء العمل يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف ، وما إذا كانت بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف ، وما إذا كان الرضا الوظيفي يؤثر على أداء الموظف وما إذا كان الرضا الوظيفي هو متغير وسيط بين تأثير عبء العمل ، وبيئة العمل على الأداء في UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. يستخدم هذا البحث نهجاً كمياً مع بحث توضيحي يستخدم للاختبار بين المتغيرات. يحتوي هذا البحث على فرضية سيتم اختبارها من أجل الحقيقة.

كان عدد السكان والعينة في هذه الدراسة 62 مجيئاً في UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات. ثم تم تحليل البيانات باستخدام مربع جزئي جزئي (PLS). من نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن عبء العمل له علاقة سلبية وهامة بالأداء في UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. في حين أن لبيئة العمل علاقة إيجابية وهامة بأداء الموظف. والرضا الوظيفي له علاقة إيجابية وهامة بالأداء. ويصبح الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً في تأثير عبء العمل والأداء. ويصبح الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً بين تأثير بيئة العمل على الأداء في UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Pada umumnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini, perusahaan juga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Selain itu, setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah kepemimpinan. Peran perusahaan sebagai organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu organisasi yang efektif. (Suprihati, 2014).

Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat

tercapai, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri.

Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan memahaminya. Menurut Irwandy (2006), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Penelitian-penelitian terdahulu tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Reninhard *et al.* (2017), Sutoyo (2016), Iskadar dan Gandara (2012), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain Jeky, *et al.* (2018), Dian *et al.* (2018), menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan, sehingga penting untuk meneliti kinerja karyawan karena karyawan merupakan sumber daya vital yang dimiliki perusahaan, dimana kinerjanya sangat berpengaruh terhadap kegagalan dan kesuksesan organisasi. Sehingga salah satu tugas pemimpin yang utama adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Sementara hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Alex Nitisemito (2000), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress,

kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Dian *et al.* (2018), Reninhard *et al.* (2017), Sutoyo (2016), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Suharno, *et al.* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu teori yang menyatakan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dalam Waridin dan Masrukhin (2006), mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan. Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2009:88), dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja

adalah Dampak terhadap produktivitas. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja. Dampak terhadap kesehatan.

Selain dari beberapa teori di atas terdapat penelitian terdahulu yang membahas tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Iskadar dan Gandara (2012) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya gap riset di mana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrawan dan Desi (2015) dengan judul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dimana dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, penelitian lainnya yaitu dari Dian, *et al* (2018) dengan judul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota Makassar dari hasil penelitian tersebut juga didapatkan hasil negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu berdasarkan beberapa hasil temuan penelitian yang masih kontradiksi, maupun adanya perbedaan pada objek penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menguji ulang dengan menambahkan variabel lain yaitu pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, Dimana dari judul tersebut belum ditemukan penelitian serupa. Untuk kepentingan pengujian model tersebut, maka para

karyawan pada UMKM Maju Makmur akan diminta partisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.

Penelitian tentang kinerja karyawan menjadi semakin menarik dan penting ketika terdapat peluang munculnya orisinalitas hasil penelitian. Peluang orisinalitas penelitian muncul dari adanya hubungan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Pengembangan model dilakukan untuk menyelidiki kinerja karyawan pada UMKM Maju Makmur di Pandaan, Pasuruan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dimasukkannya variabel kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat memberi kontribusi peran terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini harus diterima, seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya begitu pula sebaliknya. Karyawan yang puas kemungkinan besar akan berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Objek penelitian ini adalah UMKM Maju Makmur yang berdiri pada tahun 2017. UMKM Maju Makmur bisa dikatakan perusahaan atau organisasi bisnis baru dalam dunia bisnis manufaktur. Perusahaan ini didirikan oleh 2 (dua)

orang, yaitu Pak Fauzan dan Pak Aldi. Perusahaan ini berada di Desa Ngadi Mulyo Krangkong RT/RT 001/007, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan.

Terdapat fakta dilapangan bahwa terdapat beberapa pekerja yang mengaku bahwa waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terlalu lama, yaitu lebih satu jam dari waktu kerja di perusahaan lain dengan produksi yang sama. Beban kerja yang ditanggung oleh para pekerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan bisnis disuatu perusahaan. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan memahaminya (Irwandy, 2006).

Akan tetapi bertolak dari itu semua para pekerja mengaku puas dengan pembagian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan selain dari waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan (Prihatini, 2007).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang masih kontradiktif serta fenomena dilapangan, maka penelitian ini ingin menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga penelitian ini mengkaji tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Maju Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis, praktis maupun spesifik.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi dari Teori Kepuasan Kerja oleh Koesmono (2005), yaitu tentang kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya bukti empiris pada teori manajemen sumber daya manusia, khususnya memperkuat konsep penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya bagi para manajer perusahaan khususnya UMKM di Kota Malang dan Kabupaten Pasuruan. Pentingnya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

3. Manfaat Spesifik

- a. Memahami pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- b. Memahami pngaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Memahami apakah kpuasan kerja menjadi pemediasi antara pegaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Dian, *et al*, (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
2. Reninhard, *et al*, (2017) melakukan penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO”. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
3. Sutoyo, (2016) melakukan penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROPINSI SULAWESI TENGAH”. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Septian, *et al*. (2017) melakukan penelitian tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)”. Jenis penelitian ini termasuk penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Perum Perhutani Ngawi. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi.
5. Lukiana dan firman, (2017) melakukan penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN GUDANG PADA PT. SARIJASA TRANSUTAMA JAKARTA”. Penelitian ini menggunakan

analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

6. Iskadar dan Gandara, (2012) melakukan penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BJB CABANG PADALARANG”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.
7. Jeky, dkk, (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
8. Melati dan Bagus, (2015) melakukan penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil yang ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.
9. Hendarwan dan Desi, (2015) melakukan penelitian tentang “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PANCA DEWATA DENPASAR”. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.
10. Suharno, *et al.* (2016) melakukan penelitian tentang “The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and job satisfaction towards employee performance in Parador

Hotels and Resorts, Indonesia”. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Structural Equation Modelling dengan PLS. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel mediasi.

Tabel 2.1
Hasil-hasli Penelitian Terdahulu

No .	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Instrumen, Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Dian, <i>et al</i> , (2018), Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai 	Random Sampling, Metode Kualitatif	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
2.	Reninhard, <i>et al</i> , (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan 	Random Sampling, Metode Kuantitatif, dan Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
3.	Sutoyo, (2016), Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Motivasi - Kinerja Pegawai 	Random Sampling, Metode Kuantitatif, dan Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Lanjutan Tabel 2.1

No .	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Instrumen, Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Septian, dkk, (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja 	Random Sampling, Metode Kuantitatif, dan Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Ngawi. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi.
5.	Lukiana Dan Firman, (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Prestasi Kerja - Kepuasan Kerja 	Kuesioner, Regresi	Terdapat nilai signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
6.	Iskadar dan Gandara, (2012), Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai 	Deskriptif	Terdapat pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

Lanjutan Tabel 2.1

7.	Jeky, <i>et al</i> , (2018), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Kinerja Karyawan 	Kuantitatif, Regresi sederhana	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
8.	Melati dan Bagus, (2015), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Kepuasan Kerja - Stres Kerja 	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.
9.	Hendarwan Dan Desi, (2015), Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Kompensasi - Kepuasan Kerja 	Random Sampling, Metode Kuantitatif, dan Regresi Linier Berganda	Hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

10.	Suharno, <i>et al</i> , (2016), The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and job satisfaction towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"> - work environment - leadership style - organizational culture - job satisfaction - employee performance 	Random sampling, Structural Equation Modelling dengan PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel mediasi.
-----	---	--	---	---

Untuk mengetahui celah penelitian dan keterbaruan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel persamaan dan perbedaan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Persamaan dan Keterbaruan Penelitian

Persamaan	Keterbaruan Penelitian
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini dengan Penelitian terdahulu sama-sama Menggunakan Metode Kuantitatif. 2. Terdapat Beberapa Variabel yang serupa seperti : <ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja - Beban Kerja Kompensasi, Kepuasan Kerja 3. Ada hasil yang serupa dalam variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dimana penelitian terdahulu dan penelitian ini sil yang memiliki hasil yang signifikan. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. dalam penelitian ini terdapat keterbaruan, dimana Peneliti memasukkan variabel lain terdapat 4 variabel dalam penelitian ini. 5. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 62 karyawan. 6. analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu <i>Partial last square</i> (PLS). Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode regresi linier berganda. 7. Objek Penelitian ini adalah UMKM Maju Makmur berlokasi di Pandaan Pasuruan, lokasi ini belum pernah diteliti oleh peneliti terdahulu. 8. Hasil dari Penelitian Berbeda

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Irwandy (2006), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Marizki, 2014).

a. Indikator Beban Kerja

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.

4. Pelimpahan tugas dan wewenang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
5. Faktor somatis (kondisi kesehatan). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan),

faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Pengukuran Beban Kerja

Salah satu metode untuk mengukur beban kerja adalah *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) yaitu pengukuran subyektif yang bersifat (*multidimensional scaling*) yang relatif membutuhkan waktu dalam aplikasinya (Hart and Staveland, 1988). Dalam NASA-TLX terdapat enam dimensi ukuran beban kerja, yaitu:

1. *Mental Demand* (kebutuhan mental): tuntutan aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. *Physical Demand* (kebutuhan fisik): kekuatan fisik dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. *Temporal Demand* (kebutuhan waktu): waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. *Performance* (kinerja): keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan/mencapai target yang telah ditentukan.
5. *Effort* (tingkat usaha): tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.
6. *Frustration Level* (tingkat frustrasi): tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain metode tersebut, menurut Ilyas (2000), terdapat tiga cara dalam menghitung beban kerja staf, yaitu:

1. *Work Sampling*

Work sampling merupakan kegiatan pengukuran beban kerja melalui pengamatan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan. *Work sampling* adalah metode yang dapat digunakan untuk mengukur waktu, kegiatan langsung, waktuyang sia-sia yang berhubungan dengan operasi perusahaan (Michael, 1989).

2. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk pencatatan yang dilakukan oleh staf yang bersangkutan. Penggunaan metode ini sangat bergantung kepada kejujuran dan kerjasama dari staf yang menjadi sampel penelitian.

3. *Time and Motion Study*

Time and motion study ialah pemelitan gerakan dan waktu yang diperlakukan dalam rangka pekerjaan terkait dengan efisiensi tenaga (Sabarguna, 2004). Dalam metode ini, pengukuran kerja dilakukan melalui obeservasi dan membuat catatan mengenai tiap catatan pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tiap tahap pekerjaan tersebut, dan kecepatan kerja. Metode *time and motion study* cocok diterapkan pada organisasi dengan volume aktivitas dan staf yang relatif sedikit.

2.2.1.3. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir mematahkan punggung Nabi Muhammad SAW. Beban berat yang dimaksud yaitu beban ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan risalah dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Aljam'an, 2015). Untuk itu turunlah ayat surah Al-Insyirah 5 – 6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

Begitupun yang dijelaskan dalam Hadist tentang kepuasan kerja bersabda Rasulullah SAW.: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik). (HR. Ahmad).

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Kemudian mempertegas berita tersebut, Ibnu jabi meriwayatkan dari al-Hasan, dia berkata: Nabi SAW pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. *“satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, satu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam bentuk *nakirah* (tidak ada ketentuan). Sehingga bilangannya bertambah banyak. Oleh karena itu, beliau bersabda, *“satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan”*.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan

lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Nitisemito (2004) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Ahyari (1994) dalam Fatmawati (2012) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan pekerjaan adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yaitu:

1. Suasana kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. 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 berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi 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 dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.2.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan

mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung

tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut RobbinsCoulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

2.2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Bentuk dan tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah: (77)

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ انْتِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada

orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam Islam diterangkan dalam surat *al- A'raaf* : ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”.

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelanggaran batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tujuan ayat yang lalu dengan menyatakan : *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabdian do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.*

2.2.3 Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam bukunya, Wibowo menyebutkan sebuah kutipan dari Amstrong dan Baron bahwa “kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” (Wibowo, 2011).

Wibowo juga menjelaskan bahwa “kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.”(Wibowo, 2011). Dengan kata lain kinerja ini sangat dipengaruhi oleh semua elemen yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan terutama pada bagian sumber daya manusia. Dalam buku lain di jelaskan bahwa “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.” (Payaman J.Simanjuntak, 2011:1).

Menurut Sani (2011:83) ”Kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah Hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Dharma (2005:25) ”Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi,”.

Menurut As’ad (2004:76) ”kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu”. Menurut Hasibuan, (1997:97) ”*performance appraisal, employee evaluation, service rating, employee rating, behavioral appraisal assessment and personal review* merupakan kegiatan yang mutlak harus dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan..

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari penjelasan ini bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah tindakan yang di bebaskan dengan tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan perusahaan.

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja

Dalam organisai pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini di lakukan dengan membandingkan *out put* atau hasil yang telah di capai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya.

Menurut Dharma (1991) dalam Sani (2010) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah

ditetapkan.

Menurut Swasto (1996) *dalam* Sani (2010) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

- Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar.
- Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritikan terhadap organisasi.
- Keputusan yang di ambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
- Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Selanjutnya Bernardin dan Russel (1993) *dalam* Sani (2010) mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

- *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktifitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- *Cost Effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau

pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

- *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.
- *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Gibson (2004) Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Sedangkan Menurut Siagian (2003) Faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.2.3.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Pandangan Islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al- Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah.

Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam ayat tersebut adalah i'maluu yaitu kata perintah dari kata kerja „amila ya"malu. I'maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat di atas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja.

Islam juga menjadikan kinerja sebagai tuntutan fardhu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam

bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut darajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah yang dimaksud dalam surat Al-Hujurat ayat :13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاتُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

Berdasarkan dari penjelasan mengenai pandangan Islam tentang kinerja yang telah diuraikan maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kinerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. 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. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan 14 salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan 15 dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan puasa atau tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam mengukur kepuasan kerja maka perlu adanya indikator yang dapat dipakai sebagai acuan apakah seseorang itu puas atau tidak puas dalam bekerja. Luthans (2011) menyebutkan terdapat beberapa indikator-indikator tentang kepuasan kerja karyawan, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri. Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan menarik bagi karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Sistem pembayaran. Merujuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.
3. Promosi. Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi.
4. Sikap penyelia, atasan, supervisor. Merujuk pada kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan. Kemampuan untuk berinteraksi dengan atasan. Dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
5. Sikap teman sekerja. Kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sekerja. Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan Dessler (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari seberapa jauh tingkat penerimaan terhadap

apa yang telah dikerjakan. Dessler mengatakan terdapat 6 (enam) indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Perlakuan yang adil dan sportif terhadap karyawan
2. Kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri
3. Komunikasi yang terbuka dan saling mempercayai
4. Kesempatan bagi semua karyawan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan
5. Kompensasi yang cukup
6. Lingkungan yang aman dan sehat

2.2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (Discrepancies). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (Value attainment). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (Equity). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (Genetic components) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self). 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.
2. Hubungan dengan atasan (supervision). Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Teman sekerja (workers). Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (promotion). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (pay). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam sendiri memandang kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi aspek ukhrowi juga diperhatikan. Seorang muslim dalam

bekerja harus bersikap ikhlas dan meniatkan semua usahanya itu untuk beribadah kepada Allah SWT. Dalam Islam rasa puas juga dikenal dengan rasa syukur. Arwani (2010: 75) mengungkapkan rasa syukur adalah berterima kasih atas segala pemberian yang 25 diberikan oleh Allah SWT. Sekecil apapun pemberian yang didapat, mereka akan selalu bersyukur karena mereka yakin bahwa kenikmatan yang disyukuri akan melipat gandakan kenikmatan-kenikmatan seperti pada surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Ayat diatas mengungkapkan rahasia hidup berlimpah bukan hanya berkelimpahan material, melainkan kelimpahan dalam semua aspek kehidupan, termasuk hubungan yang penuh cinta, kesehatan yang kuat, serta kreativitas dan produktivitas yang tinggi.

Begitupun yang dijelaskan dalam Hadist tentang kepuasan kerja bersabda Rasulullah SAW.: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik). (HR. Ahmad). Hal ini disampaikan oleh Rasulullah saw agar umatnya tetap menjaga keseimbangan antara ibadah dan bekerja (atau setidaknya ibadahnya tidak sampai mengganggu pekerjaannya, dan sebaliknya) dan antara amal akhirat dan dunia, karena semua memiliki hak yang sama-sama wajib dipenuhi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Ambar (2006) yang dimaksud dengan beban kerja yaitu: “beban kerja adalah banyaknya tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*). Dalam definisi di atas, ruang lingkup beban kerja lebih difokuskan pada satuan atau unit dalam organisasi dimana didalamnya

mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu. Namun, yang perlu digarisbawahi adalah meskipun lebih menekankan pada analisisnya satuan maupun unit organisasi, beban kerja juga dimiliki secara individual oleh karyawan yang ada didalamnya. Beban kerja pada akhirnya menjadi tanggung jawab per individu sesuai dengan tugas-tugasnya dalam rasio waktu tertentu.”

Reninhard, *et al*, (2017) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskadar dan Gandara, (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Dian, *et al*, (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reninhard, *et al*, (2017) telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado”.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo,

(2016) tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Irwandy (2006), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Lukiana dan firman, (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta”. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengantisipasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan. Apabila beban kerja yang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja (M Indra Alamsyah: 2015).

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins dalam

Lulu (2018) menyatakan bahwa salah satu factor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Dalam hal ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Septian, *et al.* (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)”. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Perum Perhutani Ngawi. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharno, *et al.* (2016) melakukan penelitian tentang “The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and job satisfaction towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia”. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel mediasi.

2.4 Kerangka Konsep

Untuk menunjukkan adanya pola hubungan yang berbeda dari penelitian terdahulu maka diperlukan sebuah kerangka konsep penelitian yang memberikan batasan-batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini mendesain pola hubungan antara variabel tersebut ke dalam sebuah model konsep penelitian.

Terjadinya keterkaitan variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, diduga dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini lebih

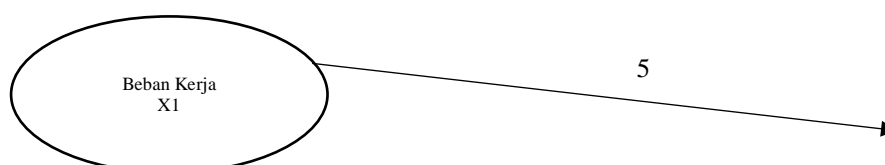
difokuskan pada bagaimana peran penting dari kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja, serta dari variabel anteseden dilakukan pengujian pengaruh langsung ke kinerja pegawai. Teori dan hasil penelitian terdahulu yang mendasari hubungan antar variabel penelitian adalah sebagai berikut:

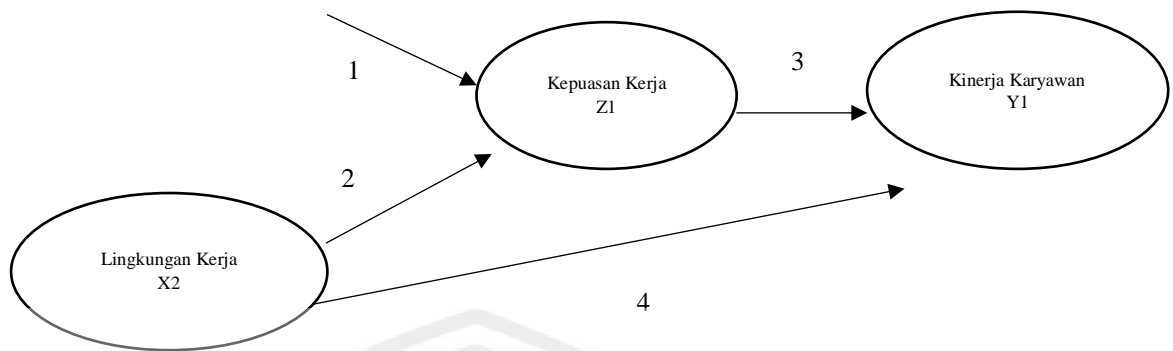
Hubungan antara beban kerja dengan kinerja mengacu pada pendapat Nachreiner (1995) yang mengatakan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal.

Penelitian yang menguji hubungan antara beban kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh Reninhard *et al.* (2017), Sutoyo (2016), Iskandar dan Gandara (2012), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Dian *et al.* (2018), Reninhard *et al.* (2017), Sutoyo (2016), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Iskandar dan Gandara (2012) yang mengatakan bahwa Terdapat pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai dengan tujuan penelitian ini dan didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, serta pola hubungan yang dimaksud, maka dapatlah dibuat model konsep penelitian. Model konsep yang dimaksud dapat ditunjukkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian





Hubungan antara variabel di atas, didasarkan pada kajian teori dan empiris sebagai berikut :

1. : Hubungan antara variabel X1 terhadap Z1 dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Lukiana Dan Firman (2017) Z1 Melati dan Bagus, (2015) dan Hendarwan Dan Desi, (2015) bahwa pengaruh X1 mendapatkan hasil yang signifikan dan positif terhadap Z1.
2. : Hubungan antara variabel X2 terhadap Z1 dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Lukiana Dan Firman (2017) Z1 Septian, *et al*, (2017) dan Suharno, *et al*, (2016) bahwa pengaruh X2 mendapatkan hasil yang signifikan dan simultan terhadap Z1.
3. : Hubungan antara variabel Z1 terhadap Y2 dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Iskadar dan Gandara, (2012) dan Suharno, *et al*, (2016) bahwa pengaruh Z1 secara tidak langsung mendapatkan hasil positif namun tidak signifikan terhadap Y2.
4. : Hubungan antara variabel X2 terhadap Y2 dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Dian, *et al*, (2018), Reninhard, *et al*, (2017), Sutoyo, (2016), dan Suharno, *et al*, (2016) bahwa pengaruh X2 mendapatkan hasil yang signifikan dan positif terhadap Y2.
5. : Hubungan antara variabel X1 terhadap Y2 dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Dian, *et al*, (2018);

Reninhard, *et al.*, (2017), Jeky, *et al.*, (2018), Sutoyo, (2016), dan Iskadar dan Gandara, (2012) bahwa pengaruh X1 mendapatkan hasil yang negatif namun signifikan terhadap Y2.

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Reninhard, *et al.*, (2017); Iskadar dan Gandara, (2012) telah melakukan penelitian tentang beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian adalah :

H1: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dian, *et al.*, (2018); Reninhard, *et al.*, (2017); Sutoyo, (2016) telah melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian adalah :

H2: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Iskadar dan Gandara, (2012) telah melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian adalah :

H3: Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Suharno, *et al.* (2016) telah melakukan penelitian dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan namun positif terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dinyatakan sebagai mediasi parsial. Dengan demikian hasil penelitian menerima hasil penelitian menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian adalah :

H4: Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

2.5.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Reninhard, *et al*, (2017); Iskadar dan Gandara, (2012) telah melakukan penelitian dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Dan kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dinyatakan sebagai mediasi parsial. Dengan demikian hasil penelitian menerima hasil penelitian menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian adalah :

H5: Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas (sebab akibat) antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2003).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perusahaan manufaktur yaitu UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini didasari atas pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

- (1) UMKM Maju Makmur merupakan sebuah perusahaan dengan waktu kerja karyawan yang dapat membuat beban terhadap karyawannya.
- (2) UMKM Maju Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sehingga memerlukan SDM yang handal dan cekatan dibidangnya.
- (3) UMKM Maju Makmur memiliki manajemen yang solid sehingga perlu adanya penelitian untuk memastikan adanya kesesuaian antara hasil wawancara dengan keadaan di lapangan.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sani dan Maharani, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel (Sani dan Maharani, 2013).

Populasi yang berada di UMKM Maju Makmur terdapat 62 karyawan dengan berbagai macam tingkatan, sehingga sampel yang diambil yaitu 62 karyawan karena peneliti menggunakan sampel jenuh.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Beban Kerja

Menurut Irwandy (2006), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Variabel beban kerja dapat diukur dengan kusioner Beban Kerja. Tipe data interval yang diukur dengan skala Likert dengan rentang 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Adapun indikator untuk pengukuran beban kerja mengacu kepada teori Arika (2011) : (1). Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja). (X1.1) (2). Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya). (X1.2)(3). Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan. (X1.3) (4). Pelimpahan tugas dan wewenang. (X1.4) (5). Faktor somatis (kondisi kesehatan). (X1.5) (6). Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya). (X1.6)

3.4.2 Variabel Lingkungan Kerja

Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Tipe data interval yang diukur dengan skal Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Adapun indikator untuk pengukuran lingkungan kerja mengacu kepada teori Nitisemito (1996): (1). Suasana kerja. (X2.1) (2). Hubungan dengan rekan kerja.(X2.2) (3). Tersedianya fasilitas kerja. (X2.3)

3.4.3 Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Variabel kepuasan dapat diukur dengan kuesioner kepuasan. Tipe data interval yang diukur dengan skal Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2002).

Adapun indikator untuk pengukuran kepuasan kerja ini mengacu kepada teori Luthan (2011), dimana kepuasan kerja menurut Luthan terdiri dari indikator sebagai berikut : (1). Pekerjaan itu sendiri. (Y1.1) (2). Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian. (Y1.2) (3). Upah dan promosi. (Y1.3) (4). Sikap teman sekerja, penyelia, atasan.(Y1.4) (5). Kondisi lingkungan kerja. (Y1.5).

3.4.4 Variabel Kinerja

Wibowo juga menjelaskan bahwa “kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.”(Wibowo, 2011). Variabel kinerja dapat diukur dengan skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Adapun indikator untuk pengukuran kinerja ini mengacu pada teori Mangkunegara (2001), dimana indikator tersebut sebagai berikut : (1). Kuantitas hasil kerja. (Y2.1) (2). Kualitas hasil kerja. (Y2.2) (3). Ketepatan waktu. (Y2.3)

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban Kerja	1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)	1. Sikap kerja. 2. semangat kerja.	Arika, 2011
	2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)	3. Bertanggung jawab. 4. Emosi kontrol.	
	3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan	5. Waktu kerja. 6. Waktu istirahat.	
	4. Pelimpahan tugas dan wewenang	7. Pemberian tugas. 8. Wewenang perusahaan.	
	5. Faktor somatis (kondisi kesehatan)	9. Kesehatan pekerja. 10. Jaminan kesehatan.	
	6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)	11. Motivasi. 12. Saling mempercayai satu sama lain dengan baik.	

Lanjutan Tabel 3.1

Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1996)	1. Suasana kerja	1. Penerangan dan sirkulasi udara. 2. Keamanan kerja.	Nitisemito, 1996
	2. Hubungan dengan rekan kerja	3. Harmonisasi. 4. Penanganan masalah.	
	3. Tersedianya fasilitas kerja	5. Kelengkapan alat kerja. 6. Kelayakan alat kerja.	
Kepuasan Kerja (Luthan, 2011)	1. Puas terhadap pekerjaan itu sendiri	1. Tugas-tugas pekerjaan. 2. Bertanggung jawab terhadap tugas.	Luthan, 2011
	2. Puas terhadap sistem pembayaran	3. Besaran gaji. 4. Tunjangan.	
	3. Puas terhadap sikap teman kerja	5. Bantuan kerja antara sesama pekerja. 6. Saling mendukung kepada setiap pekerja.	
	4. Puas terhadap atasan	7. Dukungan yang diberikan oleh atasan. 8. Atasan yang Mendengarkan keluhan dan masukan yang diberikan oleh pekerja.	
Kinerja (Mangkunegara, 2001)	1. Kuantitas	1. Pekerjaan yang sudah tepat. 2. Beban kerja perusahaan sudah tepat.	Mangkunegara, 2001
	2. Kualitas	3. Ketelitian kepada tugas. 4. Rapi dalam bekerja di perusahaan.	
	3. Ketepatan waktu	5. Pekerjaannya sesuai dengan waktu yang dibebankan. 6. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat.	

3.5 Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Penggunaan Skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut : (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) lebih fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data Skala Likert termasuk dalam skala interval. Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah :

3.1 Jawaban Sangat Setuju dengan skor 5

3.2 Jawaban Setuju dengan Skor 4

3.3 Jawaban Netral dengan skor 3

3.4 Jawaban Tidak Setuju dengan skor 2

3.5 Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 (Malhotra, 2004; Sekaran, 2003).

3.6 Pengumpulan Data

3.6.1. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden mengenai masalah penelitian (Malhotra, 2004). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau catatan tertulis, dan dokumen perusahaan (Sekaran, 2003). Data ini merupakan data yang diperoleh dari UMKM Maju Makmur berupa sejarah, struktur organisasi, serta jumlah pegawai.

3.6.2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna merekam data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden (Sekaran, 2003). Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya bagian kepegawaian untuk memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian, yaitu :

a. Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor

butir pertanyaan dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid jika nilai *Correlated Item-Total Correlation* $\geq 0,3$.

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid (lihat dilampiran 4).

b. Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Maholtra, 2004) (Maharani, 2017).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.8.2 *Partial Least Square (PLS)*

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS

merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2008).

Alasan-alasan yang melatarbelakangi pemilihan model analisis *Partial Least Square (PLS)* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

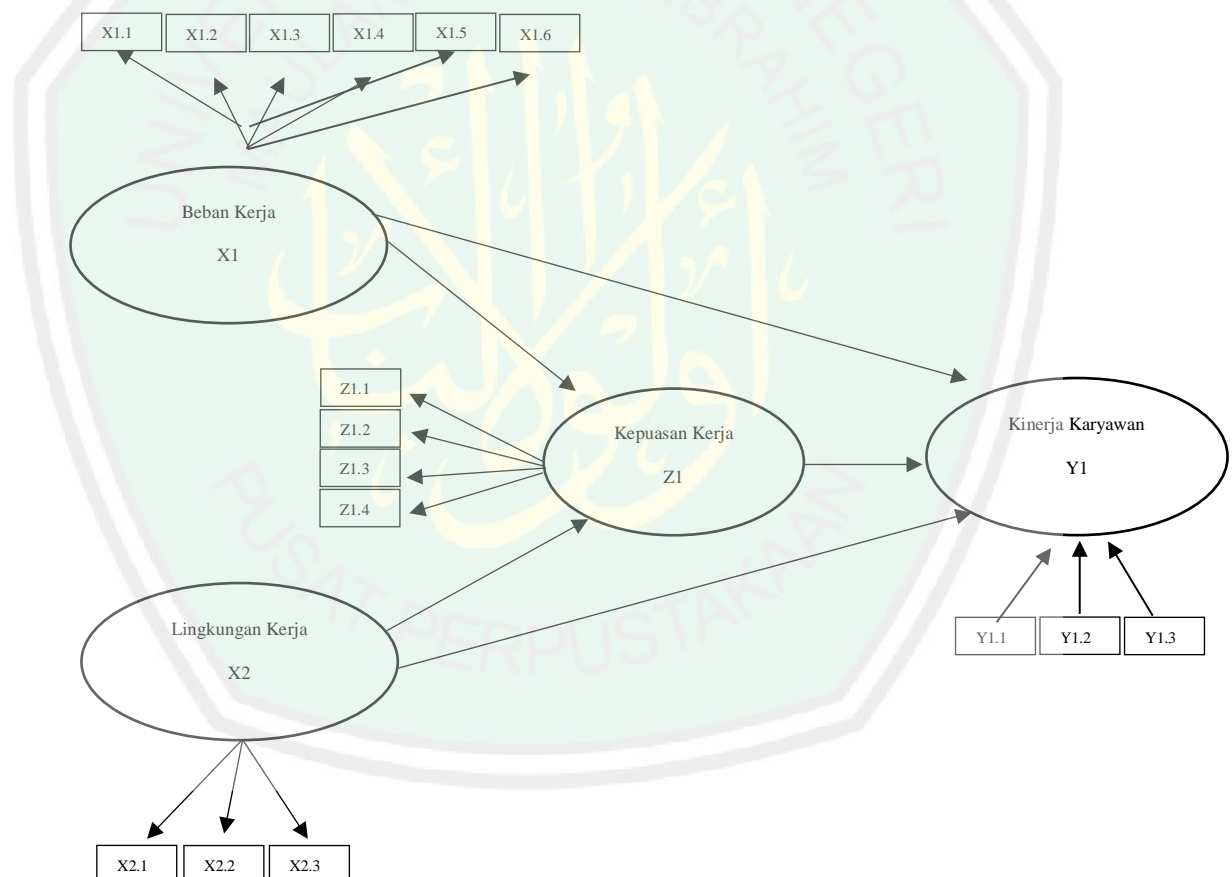
1. Model yang terbentuk pada kerangka konseptual penelitian ini, menunjukkan hubungan kausal berjenjang yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Demikian juga variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Penelitian ini menggunakan variabel laten yang diukur melalui indikator. PLS cocok digunakan untuk mengkonfirmasi indikator dari sebuah konsep/konstruksi/faktor.
3. SEM berbasis variance dengan metode PLS merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang memungkinkan dilakukan serangkaian analisis dari beberapa variabel laten secara simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik.
4. PLS merupakan metode yang *power full* yang tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Merujuk pada alasan-alasan pemilihan model analisis *Partial Least Square (PLS)* dalam penelitian ini, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Asumsi

pada PLS hanya berkait dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu : (1) Hubungan antar variabel laten dalam inner model adalah linier dan aditif, (2) Model struktural bersifat rekursif.

Gambar pengembangan diagram jalur pada model analisis penelitian ini, dapat dilihat secara jelas pada Gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3.1
Model Analisis Penelitian Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Dalam gambar di atas terlihat bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja adalah indikator refleksif.

Langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis PLS dengan *software* SmartPLS (Maharani, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari:

- a) *Outer Model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan *variabel manifestnya*. *Outer model* pada penelitian ini menggunakan indikator formatif, karena semua indikator membentuk variabel laten. Hal ini diperkuat oleh pendapat Solimun (2008), dan Ghozali (2008) bahwa indikator non perseptual (non persepsi) seperti *index of sustainable economics welfare, the human development index* bersifat formatif.
- b) *Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
- c) *Weight relation*, estimasi nilai kasus variabel laten. *Inner* dan *outer* model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi *weight relation*.

2. Evaluasi model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut.

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. (Maharani, 2017)

a) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

❖ *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

❖ *Discriminant validity*

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan

nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

❖ *Composite reliability* (pc)

Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

b) *Inner model*

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana R_1^2 , R_p^2 adalah R-Square variabel endogen dalam model persamaan.

c) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone (Solimun, 2012).

Statistik uji yang digunakan adalah t-statistik atau uji t. Dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji Asumsi hanya terkait dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu hubungan antar variabel laten dalam model struktural adalah linier dan adaptif. Uji asumsi linieritas dapat dilakukan dengan *Compare means* atau menggunakan *Curve Fit*. Kedua metode ini dapat dihitung dengan menggunakan *software* SPSS (Solimun dalam Sani dan Maharani 2013).

3.8.4 Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013) (Maharani, 2017). Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaan.

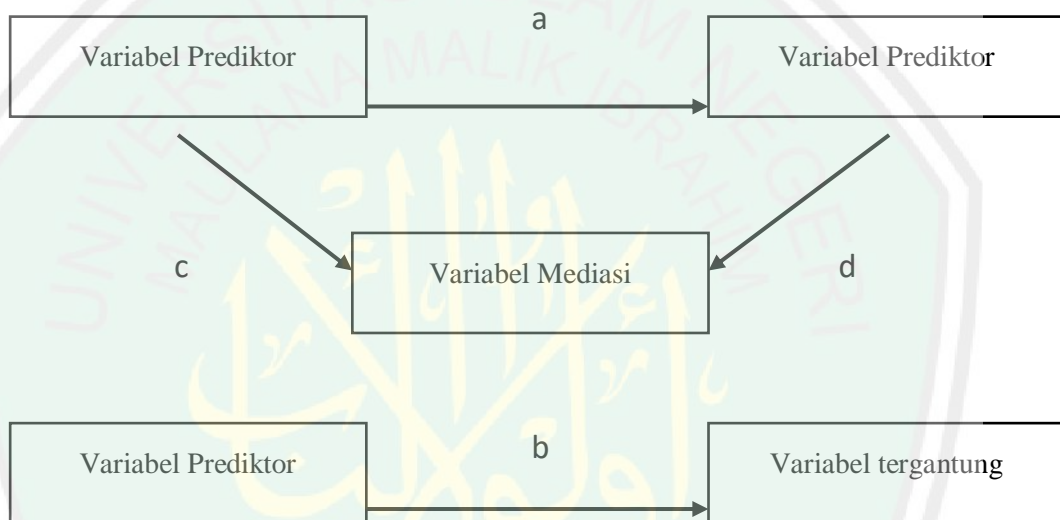
Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi dilakukan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan melibatkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung

variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012).

Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah :

Gambar 3.2

Hubungan Uji Variabel Mediasi



Sumber: Solimun (2012)

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, dimana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan sebagai variabel mediasi. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di UMKM Maju Makmur Pandaan Kabupaten Pasuruan yang berada di Dusun Krangkong Wetan Nomer 30 Ngadimulyo Sukorejo Pasuruan Jawa Timur. Pemilik UMKM Maju Makmur yaitu Bapak H. Fauzan, dan memiliki produk bantal merek “Daffa” yang sudah dipasarkan secara *online* maupun *offline*. Visi dan misi dari UMKM Maju Makmur yaitu usaha lancar dan sukses.

Jumlah kuesioner yang dibagikan yaitu sebanyak 62 kuesioner, kuesioner tersebut langsung disajikan kepada responden yaitu sebanyak 62 karyawan UMKM Maju Makmur Pandaan, karena dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampel yang diambil sebanyak jumlah karyawan yang sedang bekerja aktif di UMKM Maju Makmur Pandaan. Dari jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 62 kuesioner, jumlah kuesioner yang dikembalikan yaitu 0 atau semua kuesioner telah diisi dan telah dikembalikan kepada peneliti.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status perkawinan. Dari responden sebanyak 62, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

Usia	Frekuensi	Presentase
17-20 Tahun	9	14,6
21-25 Tahun	30	48,4
26-30 Tahun	11	17,7
>30 Tahun	12	19,3
Total	62	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-25 tahun sebanyak 30 orang atau 48,4%, kemudian sebanyak 12 orang atau 19,3% berusia >30 dan sebanyak 11 orang atau 17,7% berusia 26-30 tahun dan sisanya 9 orang atau 14,6% berusia 17-20 tahun.

Responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	27	43,5
Wanita	35	56,5
Total	62	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah wanita sebanyak 35 orang atau 56,5%. Sedangkan sebanyak 27 orang atau 43,5% adalah pria.

Responden berdasarkan lama bekerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	7	11,3
2-5 Tahun	33	53,2
>5 Tahun	22	35,5
Total	62	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 33 orang atau 53,2%, kemudian sebanyak 22 orang atau 35,5% sudah bekerja selama >5 tahun dan sisanya 7 orang atau 11,3% sudah bekerja selama <1 tahun.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD	7	11,3
SMP	23	37,1

Lanjutan Tabel 4.4

SMA/SMK	22	35,5
Sarjana	10	16,1
Total	62	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 23 orang atau 37,1%, sebanyak 22 orang atau 35,5% berpendidikan terakhir SMA/SMK, kemudian sebanyak 10 orang atau 16,1% berpendidikan terakhir Sarjana dan sisanya 7 orang atau 11,3% berpendidikan SD.

Responden berdasarkan status perkawinan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Menikah	17	27,4
Belum Menikah	45	72,6
Total	62	100

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dominan berstatus belum menikah sebanyak 45 orang atau 72,6%, kemudian sisanya 17 orang atau 27,4% sudah menikah.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban

responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

4.3.1 Variabel Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 12 item pernyataan dan 6 indikator yaitu (1) tugas-tugas yang bersifat fisik (2) tugas-tugas yang bersifat mental (3) waktu kerja dan waktu istirahat karyawan (4) pelimpahan tugas dan wewenang (5) faktor somatis dan (6) faktor psikis.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel beban kerja disajikan pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	3	4,8	54	87,1	5	8,1	4,03
X1.2	-	-	-	-	5	8,1	52	83,9	5	8,1	4,00
X1.3	-	-	-	-	5	8,1	52	83,9	5	8,1	4,00
X1.4	-	-	-	-	11	17,7	47	75,8	4	6,5	3,89
X1.5	-	-	-	-	7	11,3	50	80,6	5	8,1	3,97
X1.6	-	-	2	3,2	5	8,1	49	79,0	6	9,7	3,89
X1.7	-	-	2	3,2	22	35,5	37	59,7	1	1,6	3,53
X1.8	-	-	-	-	16	25,8	44	71,0	2	3,2	3,77

Lanjutan Tabel 4.6

X1.9	-	-	1	1,6	12	19,4	46	74,2	3	4,8	3,79
X1.10	-	-	1	1,6	16	25,8	45	72,6	-	-	3,68
X1.11	-	-	-	-	18	29,0	42	67,7	2	3,2	3,74
X1.12	-	-	-	-	13	21,0	46	74,2	3	4,8	3,84
Total Mean											3,84

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dari 62 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel beban kerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,84. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan X1.1 dengan total skor rata-rata 4,03, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 87,1%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.2 dengan total skor rata-rata 4,00, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 83,9%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.3 dengan total skor rata-rata 4,00, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 83,9%.

Pernyataan berikutnya yaitu X1.4 dengan total skor rata-rata 3,89, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 75,8%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.5 dengan total skor rata-rata 3,97, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.6 dengan total skor rata-rata 3,89, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 79%. Pernyataan berikutnya yaitu X1.7 dengan total skor rata-rata 3,53, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%.

Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.8 dengan total skor rata-rata 3,77, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 71%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.9 dengan total skor rata-rata 3,79, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 74,2%. Pernyataan berikutnya yaitu X1.10 dengan total skor rata-rata 3,68, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 45 orang atau 72,6%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X1.11 dengan total skor rata-rata 3,74, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67,7%. Pernyataan terakhir yaitu X1.12 dengan total skor rata-rata 3,84, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 74,2%.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 6 item pernyataan dan 3 indikator yaitu (1) suasana kerja (2) hubungan dengan rekan kerja (3) tersedianya fasilitas kerja.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	-	-	-	-	9	14,5	51	82,3	2	3,2	3,89
X2.2	-	-	-	-	15	24,2	45	72,6	2	3,2	3,79
X2.3	-	-	-	-	15	24,2	47	75,8	-	-	3,76
X2.4	-	-	-	-	22	35,5	39	62,9	1	1,6	3,66
X2.5	-	-	-	-	11	17,7	51	82,3	-	-	3,82
X2.6	-	-	-	-	15	24,2	46	74,2	1	1,6	3,77
Total Mean											3,78

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dari 62 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,78. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan X2.1 dengan total skor rata-rata 3,89, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 82,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X2.2 dengan total skor rata-rata 3,79, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,6%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X2.3 dengan total skor rata-rata 3,76, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 75,8%.

Pernyataan berikutnya yaitu X2.4 dengan total skor rata-rata 3,66, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62,9%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu X2.5 dengan total skor rata-rata 3,82, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 82,3%. Untuk pernyataan

terakhir yaitu X2.6 dengan total skor rata-rata 3,77, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 74,2%.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 8 item pernyataan dan 4 indikator yaitu (1) puas terhadap pekerjaan itu sendiri (2) puas terhadap sistem pembayaran (3) puas terhadap sikap teman kerja (4) puas terhadap atasan.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	-	-	5	8,1	56	90,3	1	1,6	3,94
Z1.2	-	-	-	-	3	4,8	55	88,7	4	6,5	4,02
Z1.3	-	-	1	1,6	13	21,0	48	77,4	-	-	3,73
Z1.4	-	-	-	-	17	27,4	45	72,6	-	-	3,73
Z1.5	-	-	-	-	22	35,5	38	61,3	2	3,2	3,68
Z1.6	-	-	-	-	17	27,4	43	69,4	2	3,2	3,76
Z1.7	-	-	-	-	21	33,9	38	61,3	3	4,8	3,71
Z1.8	-	-	-	-	22	35,5	38	61,3	2	3,2	3,68
Total Mean											3,77

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, dari 62 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,77. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan Z1.1 dengan total skor rata-rata 3,94, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 90,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z1.2 dengan total skor rata-rata 4,02, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 88,7%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z1.3 dengan total skor rata-rata 3,73, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 77,4%. Untuk pernyataan berikutnya yaitu Z1.4 dengan total skor rata-rata 3,73, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,6%.

Pernyataan selanjutnya yaitu Z1.5 dengan total skor rata-rata 3,68, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Z1.6 dengan total skor rata-rata 3,76, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69,4%. Pernyataan berikutnya yaitu Z1.7 dengan total skor rata-rata 3,71, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Dan untuk pernyataan terakhir yaitu Z1.8 dengan total skor rata-rata 3,68, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%.

4.3.4 Variabel Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 6 item pernyataan dan 3 indikator yaitu (1) kuantitas (2) kualitas (3) ketepatan waktu. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian

skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kinerja disajikan pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	6	9,7	56	90,3	-	-	3,90
Y1.2	-	-	-	-	12	19,4	50	80,6	-	-	3,81
Y1.3	-	-	-	-	17	27,4	41	66,1	4	6,5	3,79
Y1.4	-	-	-	-	16	25,8	40	64,5	6	9,7	3,84
Y1.5	-	-	-	-	18	29,0	38	61,3	6	9,7	3,81
Y1.6	-	-	-	-	26	41,9	32	51,6	4	6,5	3,65
Total Mean											3,79

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dari 62 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 3,79. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pernyataan Y1.1 dengan total skor rata-rata 3,90, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 90,3%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y1.2 dengan total skor rata-rata 3,81, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y1.3 dengan total skor rata-rata 3,79, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66,1%.

Pernyataan berikutnya yaitu Y1.4 dengan total skor rata-rata 3,84, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64,5%. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu Y1.5 dengan total skor rata-rata 3,81, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Untuk pernyataan terakhir yaitu Y1.6 dengan total skor rata-rata 3,65, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51,6%.

4.4 Uji Validitas, Reliabilitas dan Linieritas

4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid (lihat dilampiran 4).

4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah reliabel (lihat dilampiran 4).

4.4.3 Uji Asumsi Linieritas

Pengujian linieritas masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini menggunakan metode *compare means* dan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from linearity	Kesimpulan
X1*Y	0,124 > 0,05	Linier
X2*Y	0,098 > 0,05	Linier
Z*Y	0,574 > 0,05	Linier

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen telah berhubungan secara linier terhadap variabel dependen, sehingga uji asumsi linieritas terpenuhi dan penelitian bisa dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan PLS

Berikut ini disajikan hasil evaluasi model empirik penelitian, pengujian meliputi (1) pengujian asumsi linieritas (2) pengujian model struktural (*outer model*) dan pengujian terhadap hipotesis model struktural (*inner model*).

4.5.1 Hasil Pengujian Model Struktural (*Outer Model*)

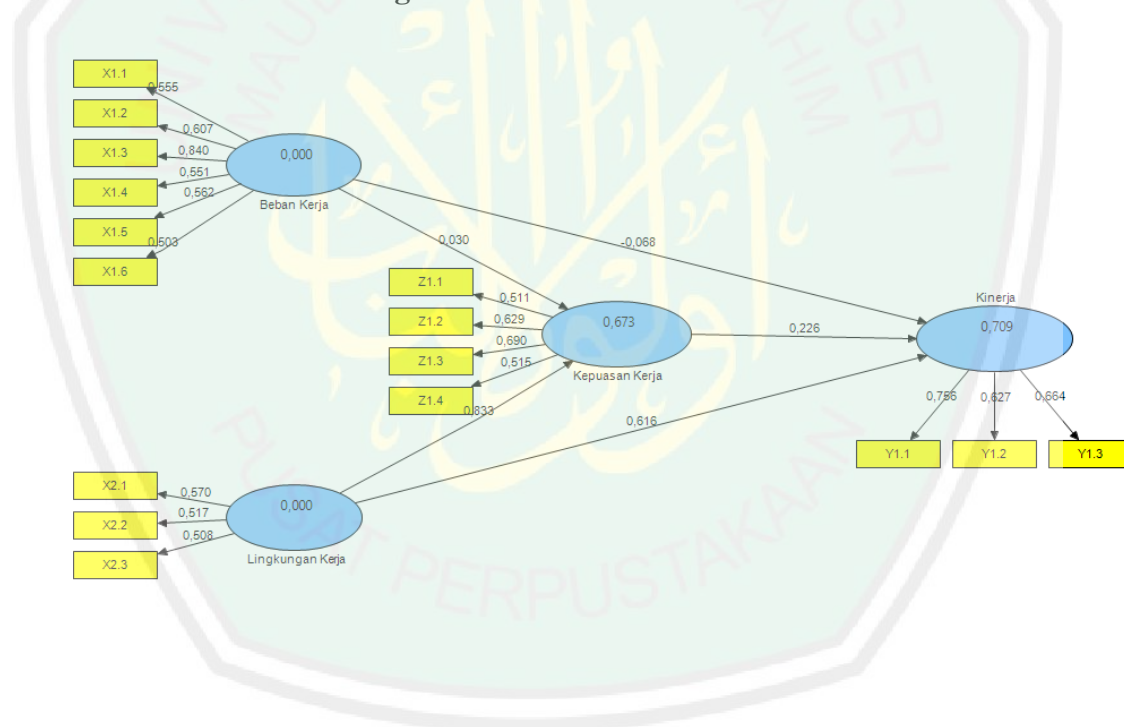
Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *software* SmartPLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika bekolerasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (*dalam* Ghozali, 2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

a. Convergent Validity

Berikut disajikan pengujian *outer model*. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Dalam model PLS, *loading factor* untuk indikator refleksif adalah *outer loading*, dan untuk indikator formatif adalah *outer weight*.

Gambar 4.1

Diagram Jalur Model Struktural dalam PLS



Sumber: Hasil perhitungan dengan SmartPLS versi 2

Untuk penjelasan lebih detail akan dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Faktor Pembentuk Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja diukur dengan indikator refleksif. Hasil pengujian *algorithm* yang memunculkan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Varibel Beban Kerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Mean</i>
Tugas-tugas yang bersifat fisik (X1.1)	0,555	4,01
Tugas-tugas yang bersifat mental (X1.2)	0,607	3,94
Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan (X1.3)	0,840	3,93
Pelimpahan tugas dan wewenang (X1.4)	0,551	3,65
Faktor somatis (X1.5)	0,552	3,73
Faktor Psikis (X1.6)	0,503	3,79

Sumber: Data diolah 2020

Loading factor dilakukan untuk memahami perbandingan kondisi antara *mean* jawaban responden yang merupakan persepsi responden saat penelitian, sedangkan *loading factor* merupakan hasil temuan penelitian suatu fenomena konsep (Marnis, 2010).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa keenam indikator signifikan merefleksikan beban kerja karena nilai *loading factor* >0,50. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,840) diperoleh bahwa indikator waktu kerja dan waktu istirahat karyawan adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel beban kerja. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan beban kerja

diindikasikan oleh waktu kerja dan waktu istirahat karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada UMKM Maju Makmur Pandaan Kabupaten Pasuruan mempunyai waktu kerja dan istirahat karyawan yang baik. Dengan diberikannya waktu istirahat oleh pimpinan akan memberikan dampak positif terhadap beban kerja karyawan.

2) Faktor Pembentuk Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator refleksif. Hasil pengujian *algorithm* yang memunculkan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Varibel Lingkungan Kerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Mean</i>
Suasana kerja (X2.1)	0,570	3,84
Hubungan dengan rekan kerja (X2.2)	0,517	3,71
Tersedianya fasilitas kerja (X2.3)	0,508	3,79

Sumber: Data diolah 2020

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga indikator signifikan merefleksikan lingkungan kerja karena nilai *loading factor* >0,50. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,570) diperoleh bahwa indikator suasana kerja adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan lingkungan kerja diindikasikan oleh suasana kerja. Hal ini menggambarkan bahwa UMKM Maju Makmur Pandaan Kabupaten Pasuruan sudah memiliki suasana kerja yang baik. Dengan

adanya suasana kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator refleksif. Hasil pengujian *algorithm* yang memunculkan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Varibel Kepuasan Kerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Mean</i>
Puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Z1.1)	0,511	3,98
Puas terhadap sistem pembayaran (Z1.2)	0,629	3,73
Puas terhadap sikap teman kerja (Z1.3)	0,690	3,72
Puas terhadap atasan (Z1.4)	0,515	3,69

Sumber: Data diolah 2020

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa keempat indikator signifikan merefleksikan kepuasan kerja karena nilai *loading factor* >0,50. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,690) diperoleh bahwa indikator puas terhadap sikap teman kerja adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan kepuasan kerja diindikasikan oleh puas terhadap sikap teman kerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada UMKM Maju Makmur Pandaan Kabupaten Pasuruan sudah memiliki kepuasan terhadap teman kerja yang baik. Dengan adanya kepuasan terhadap teman kerja dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

4) Faktor Pembentuk Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan indikator refleksif. Hasil pengujian *algorithm* yang memunculkan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Indikator Pembentuk Variabel Kinerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Mean</i>
Kuantitas (Y1.1)	0,756	3,85
Kualitas (Y1.2)	0,627	3,81
Ketepatan Waktu (Y1.3)	0,664	3,73

Sumber: Data diolah 2020

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga indikator signifikan merefleksikan kinerja karena nilai *loading factor* >0,50. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,664) diperoleh bahwa indikator ketepatan waktu adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan kinerja diindikasikan oleh ketepatan waktu. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada UMKM Maju Makmur Pandaan Kabupaten Pasuruan sudah mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading factor* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dengan nilai *loading factor* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15

Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
X1.1	0,555	-0,169	-0,095	-0,138
X1.2	0,607	-0,261	-0,167	-0,155
X1.3	0,840	-0,490	-0,397	-0,456
X1.4	0,551	-0,117	-0,105	-0,154
X1.5	0,561	-0,126	-0,082	-0,200
X1.6	0,502	-0,113	-0,082	-0,133
X2.1	-0,282	0,570	0,432	0,463
X2.2	0,002	0,516	0,450	0,4222
X2.3	-0,413	0,508	0,426	0,439
Z1.1	-0,324	0,602	0,511	0,462
Z1.2	-0,307	0,536	0,629	0,522
Z1.3	-0,210	0,563	0,690	0,486
Z1.4	-0,357	0,492	0,514	0,248
Y1.1	-0,188	0,508	0,523	0,755
Y1.2	-0,141	0,527	0,487	0,627
Y1.3	-0,165	0,385	0,534	0,664

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa semua nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* variabel yang lain jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten sudah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik atau dengan kata lain syarat *discriminant validity* pada penelitian ini terpenuhi.

c. Mengevaluasi Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas konstruk dan nilai *average variance extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.15 disajikan nilai akar AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.16

Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Akar Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja	0,575	0,758
Lingkungan Kerja	0,649	0,805
Kepuasan Kerja	0,768	0,876
Kinerja	0,783	0,884

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai akar AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

d. Mengevaluasi nilai *Composite Reliability*

Pengujian reliabilitas juga bisa dilihat dari nilai *composite reliability* sebagai berikut:

Tabel 4.17
Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
Beban Kerja	0,777	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,878	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,724	Reliabel
Kinerja	0,842	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *composite reliability* diatas telah memenuhi syarat yaitu $> 0,70$ yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

c. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji parsial serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.17 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.18
Nilai *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,673
Kinerja	0,709

Tabel 4.17 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,673 sedangkan untuk variabel kinerja diperoleh nilai sebesar 0,709.

f. Pengujian Goodness of Fit

Pengujian *Goodness of Fit* model struktural pada *inner model* menggunakan nilai *Q-Square predictive-relevance* (Q^2). Nilai *R-square* masing-masing variabel endogen dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) variabel Z diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,673 dan 2) variabel Y diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,709.

Nilai *Q-Square predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,673)(1 - 0,709)$$

$$Q^2 = 1 - (0,327)(0,291)$$

$$Q^2 = 1 - (0,095)$$

$$Q^2 = 0,905$$

$$Q^2 = 90,5 \text{ persen}$$

Hasil perhitungan menggambarkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,905 atau 90,5%, sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* sebesar 90,5% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 90,5% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 90,5% dapat dijelaskan model tersebut. Sedangkan sisanya 9,5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model dan *error*. Hasil ini dikatakan bahwa model PLS yang terbentuk sudah baik, karena dapat menjelaskan 90,5% dari informasi secara keseluruhan.

4.5.2 Uji Mediasi

Selanjutnya akan dilakukan pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi sebagai berikut (Solimun, 2012). Berdasarkan hasil hasil uji *inner model*, maka dapat digunakan sebagai dasar penentuan variabel mediasi kepuasan kerja. Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antar variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi sebagian. Hasil dari analisis diatas dengan cara membedakan nilai koefisien jalur dengan metode *boothstrapping* sesuai dengan teori Solimun (2012), yang kemudian dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien $-0,167$ dengan nilai t statistics $3,712 > 1,96$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (b) memiliki nilai koefisien $0,229$ dan nilai t statistics $2,840 > 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien $0,225$ dengan nilai t statistics $2,798 > 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (d) signifikan, sedangkan (a) juga signifikan, maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi sebagian antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien $0,616$ dengan nilai t statistics $8,705 > 1,96$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (b) memiliki nilai koefisien 0,833 dan nilai t statistics $32,864 > 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,225 dengan nilai t statistics $2,798 > 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (d) signifikan, sedangkan (a) juga signifikan, maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi sebagian antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4.18 menjelaskan *output* estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.19

Hasil Uji *Inner Weight*

	Original Sampel	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistics
Beban kerja -> Kepuasan kerja	0,229	0,239	0,076	2,840
Beban kerja -> Kinerja	-0,167	-0,169	0,099	3,712

Lanjutan Tabel 4.19

Kepuasan kerja - > Kinerja	0,225	0,231	0,080	2,798
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0,833	0,833	0,025	32,864
Lingkungan kerja -> Kinerja	0,616	0,611	0,070	8,705

Sumber: Data diolah 2020

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel.

H1: Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,167 dengan *t statistic* $3,712 > 1,96$. Yang berarti semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan maka membuat kinerja karyawan menurun. Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis pertama diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 1 ditolak**.

H2: Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,833 dengan *t statistic* $32,864 > 1,96$. Yang berarti semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang

berarti sesuai dengan hipotesis kedua diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

H3: Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,225 dengan *t statistic* $2,798 > 1,96$. Yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan membuat kinerja karyawan meningkat pula. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

H4: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien $-0,167$ dengan nilai *t statistics* $3,712 > 1,96$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (b) memiliki nilai koefisien $0,229$ dan nilai *t statistics* $2,840 > 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien $0,225$ dengan nilai *t statistics* $2,798 > 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan di atas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (d) signifikan, sedangkan (a) juga signifikan, maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi sebagian antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**

H5: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien 0,616 dengan nilai t statistics $8,705 > 1,96$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (b) memiliki nilai koefisien 0,833 dan nilai t statistics $32,864 > 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,225 dengan nilai t statistics $2,798 > 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan di atas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (d) signifikan, sedangkan (a) juga signifikan, maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi sebagian antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**

4.6 Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian disertai penjelasan yang diperlukan dengan menggunakan metode PLS yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program *software SmartPLS*, dan hasil uji koefisiensi jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian hubungan beban kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Beban kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 12 item pernyataan dan 6 indikator yaitu (1) tugas-tugas yang bersifat fisik (2) tugas-tugas yang bersifat mental (3) waktu kerja dan waktu istirahat karyawan (4) pelimpahan tugas dan wewenang (5) faktor somatis dan (6) faktor psikis. Dari hasil pengujian *loading factor* menunjukkan bahwa semua indikator merupakan indikator yang mampu membentuk beban kerja. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,840) diperoleh bahwa indikator waktu kerja dan waktu istirahat karyawan adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel beban kerja.

Sementara kinerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 6 item pernyataan dan 3 indikator yaitu (1) kuantitas (2) kualitas (3) ketepatan waktu. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,664) diperoleh bahwa indikator ketepatan waktu adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar -0,167 dan *t statistic* 3,712 > 1,96 yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur bertanda negatif berarti hubungan kedua variabel ini negatif artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Irwandy (2006) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dian, *et al*, (2018) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja

Kota Makassar. Dan juga mendukung hasil penelitian dari Jeky, dkk, (2018) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir mematahkan punggung Nabi Muhammad SAW. Beban berat yang dimaksud yaitu beban ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan risalah dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Aljam'an, 2015). Untuk itu turunlah ayat surah Al-Insyirah 5 – 6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Kemudian mempertegas berita tersebut, Ibnu jabi meriwayatkan dari al-Hasan, dia berkata: Nabi SAW pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. *“satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, satu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”*. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam bentuk *nakirah* (tidak ada ketentuan). Sehingga bilangannya bertambah banyak. Oleh karena itu, beliau bersabda, “*satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan*”.

4.6.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 6 item pernyataan dan 3 indikator yaitu (1) suasana kerja (2) hubungan dengan rekan kerja (3) tersedianya fasilitas kerja. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,570) diperoleh bahwa indikator suasana kerja adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan lingkungan kerja diindikasikan oleh suasana kerja.

Sementara kinerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 6 item pernyataan dan 3 indikator yaitu (1) kuantitas (2) kualitas (3) ketepatan waktu. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,664) diperoleh bahwa indikator ketepatan waktu adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja. Dari hasil nilai *loading factor* tertinggi (0,664) diperoleh bahwa indikator ketepatan waktu adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,833 dengan *t statistic* 32,864 > 1,96 yang berarti signifikan, mengingat

koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel positif artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Hasil penelitian dilapangan juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo, (2016) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah”. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Dan juga hasil penelitian dari Reninhard, *et al*, (2017) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sabar ganda manado”. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis

regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashash: (77)

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam Islam diterangkan dalam surat al- A'raaf : ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak

akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”.

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelemahan batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah diperbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoaah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.*

4.6.3 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,225 dengan *t statistic* 2,798 > 1,96 yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mendukung teori dari Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yag diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan 14 salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Hasil penelitian dilapangan juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskadar dan Gandara, (2012) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank bjb cabang padalarang”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Islam, bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syiar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah, “*Sesungguhnyaaku harus membuat ridha Tuhanku*”. Sementara itu, Tuhan tidak akan meridhainya, kecuali jika ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang di ajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mukmin. “*Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan, maka ia melakukannya secara profesional*”. Baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi: 2004).

Seorang pegawai mukmin, menikmati di dalam hidupnya akan ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha, dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap produktifitas pekerjaannya. Manusia yang terlantar, gelisah, tidaak tenang, putus asa, dengki atau pembenci manusia dan kehidupan, jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Ia tidak bisa menghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi (Qardhawi: 2004).

4.6.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* pada penelitian ini variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien -0,167 dengan nilai t statistics $3,712 > 1,96$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (b) memiliki nilai koefisien 0,229 dan nilai t statistics $2,840 > 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,225 dengan nilai t statistics $2,798 > 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (d) signifikan, sedangkan (a) juga signifikan, maka kepuasan kerja mampu menjadi

variabel mediasi sebagian antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi sebagian pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Melati dan Bagus, (2015) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi”. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil yang ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

4.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* pada penelitian ini variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien 0,616 dengan nilai t statistics $8,705 > 1,96$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (b)

memiliki nilai koefisien 0,833 dan nilai t statistics $32,864 > 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,225 dengan nilai t statistics $2,798 > 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (d) signifikan, sedangkan (a) juga signifikan, maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi sebagian antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi sebagian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Lukiana dan firman, (2017) melakukan penelitian tentang “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada pt. Sarijasa transutama jakarta”. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Dan juga tidak mendukung hasil penelitian dari Suharno, *et al.* (2016) melakukan penelitian tentang “The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and job satisfaction towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia”. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Structural Equation Modelling dengan PLS. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel mediasi.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Masalah beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja merupakan sesuatu yang kompleks. Oleh karena itu banyak indikator yang masih bisa digunakan selain yang ada dalam penelitian ini.
2. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja yang belum diteliti, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk meneliti permasalahan yang sama dengan menambahkan variabel bebas lainnya, misalnya: kepemimpinan, kecerdasan spiritual, OCB, komitmen organisasi dan lain sebagainya.
3. Ruang lingkup yang masih kecil yaitu hanya satu UMKM yang diteliti, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan ruang lingkup yang lebih luas mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, karena hasilnya memungkinkan berbeda jika pada objek yang lebih besar. Misal pada UMKM se Kota Pasuruan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membangun hubungan dan menguji proposisi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada UMKM Maju Makmur karyawan semakin merasakan beban kerja yang tinggi atau besar berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena pada UMKM Maju Makmur karyawan dituntut untuk selalu produktif dalam bekerja, sehingga para karyawan mendapatkan beban yang besar dalam pekerjaannya. Hal tersebut ternyata membuat kinerjanya semakin menurun.
2. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja yang diciptakan oleh UMKM Maju Makmur semakin membuat kinerja karyawan meningkat. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerjanya.
3. Meningkatnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan sudah merasakan puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan yang sudah sesuai dengan gaji

yang diterima maka karyawan dapat meningkatkan kinerja nya baik dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

4. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kepuasan kerja ternyata mampu meningkatkan kinerja dan didukung oleh besar kecilnya beban kerja. Kesimpulan diatas terjadi karena terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja hanya mampu menjadi variabel mediasi sebagian karena nilai koefisien (a) (b) dan (c) berpengaruh signifikan.
5. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kepuasan kerja ternyata mampu meningkatkan kinerja dan didukung oleh bagus tidaknya lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan. Kesimpulan diatas terjadi karena terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja hanya mampu menjadi variabel mediasi sebagian karena nilai koefisien (a) (b) dan (c) berpengaruh signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

5.2.1 Saran bagi Praktisi

Beban kerja merupakan salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada UMKM Maju Makmur, sehingga para

pimpinan perlu untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terungkap bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga lingkungan yang baik yang dimiliki UMKM Maju Makmur patut untuk dipertahankan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Melakukan uji beda berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan data lainnya. penafsiran terhadap temuan ini perlu dilakukan penelitian secara longitudinal untuk menemukan bukti yang lebih kuat mengenai arah dari hubungan sebab akibat karena dalam penelitian korelasional ini juga tidak menutup kemungkinan bahwa ada variabel lain yang bisa menjelaskan hubungan antara variabel yang ditemukan dalam sebuah penelitian. Sehingga bagi peneliti berikutnya guna mengurangi bias kesamaan metode (*common methode bias*) maka untuk variabel kinerja perlu dijawab bukan hanya secara individual responden, tapi juga perlu dinilai oleh pimpinan. Serta memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan banyak perusahaan dan banyak responden atau karyawan.

Daftar pustaka

Al-qur'an al-Karim dan terjemahan

Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Alex Nitisemito, 2004, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Karyawan)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Agus Ahyari, 1994, *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*, Edisi 4. Yogyakarta. BPFE UGM

As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Ambar, 2006. *Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Di Bagian Penjahitan PT Begawan Solo*. Garment Indonesia.

Alamsyah, Mohammad Indra. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Bernardin and Russel, 1993. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.

Dessler, Garry. 1993. *Personnel Manajement*. Reston Publishing Company, Inc.

Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta.

Fatmawati, Mila. (2012). "Penggunaan The Zmijewski Model, The Altman Model, dan The Springate Model Sebagai Prediktor Delisting". *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol.16, No.1, 56-65.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku-struktur-proses*, Terjemahan, Edisi IV. Jakarta :

- Penerbit Erlangga
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,
Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hart, S.G. dan Staveland, L.E., 1988, Development of NASA Task Load Index
(TLX): Results of Empirical and Theoretical Research, NASA-Ames
Research, California.
- Hasibuan Malayu S.P. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Irwandy, 2007. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit
Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makassar.
- Ilyas, Yaslis. 2000. Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan
Formula). Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Jeky, dkk. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Asuransi Jiwa sraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis,
vol.6, no.4, ISSN: 2338-9605.
- Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan
Kerja Serta Kinerja Karyawan: Jurnal Manajemen Perusahaan Kewin,
vol7, no.2, September 2005:171-188.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition.
Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New
York McGraw-Hill.
- Marizki, I. (2014). Evaluasi beban kerja mental dan kualitas tidur operator call center
menggunakan metode heart rate variability sleep quality index. Jurnal
Institute Teknologi Nasional, Vol. 2, No. 2.
- Malhotra Naresh. K. (2004), *Marketing Research : An Applied Orientation*, New
Jersey : Prentice Hall
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Menejemen Sumber Daya Manusia*.
Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
(2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Rafika Aditama.

- (2005). *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Michael, W.S. dan A. Troy. 2000. Financial Performance Monitoring and Customer Oriented Government. *Journal of Public Budgeting Accounting and Financial Management*.
- Marnis. (2010). *Pengaruh Superleadership terhadap Self Leadership dan Kinerja Karyawan*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Manajemen. Unibraw.
- Prihatini.(2007). Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang.Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Payaman J. Siman juntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Suprihati, (2014), *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, *Jurnal paradigm*, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sabarguna B.S, (2004). *Quality Assurance Pelayanan Rumah sakit*. Yogyakarta: Konsorsium Rumah sakit Islam Jateng-DIY
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, S.P.(2003).*Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakankelima)*. Jakarta :

Rineka Cipta

Sekaran,Uma (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*,

New York USA : John Wiley and Sons,Inc.

Sani, Achmad dan Vivin Maharani.(2013). Metodologi Riset Sumber Daya

Manusia. Malang UIN-MALIKI PRESS

Sugiono, (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv. Alfa beta

Solimun, (2008). *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir: Stuructural Equation*

Modelling dan Partial Least Square, program studi statistika FMIPA

Universitas Brawijaya.

Sutoyo,(2016). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN*

MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA

PROPINSI SULAWESI TENGAH. Jurnal Untad, vol.4, no.3.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Umkm Maju Makmur Pandaan, Pasuruan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Muhammad Yusrin Najib mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian skripsi yang akan saya lakukan untuk meraih gelar sarjana Strata-1 Jurusan Manajemen. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan keikhlasan saudara untuk mengisi Kuesioner Penelitian dibawah ini. Segala bentuk isian dan jawaban responden dijamin kerahasiaannya. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Identitas Responden

Mohon untuk mengisi dengan memberikan tanda (X/V) pada poin jawaban yang tersedia.

1. Usia :
 1. 17-20 Tahun
 2. 21-25 Tahun
 3. 26-30 Tahun
 4. >30 Tahun
2. Jenis Kelamin :
 1. Pria
 2. Wanita
3. Lama Bekerja :
 1. < 1 Tahun
 2. 2-5 Tahun
 3. >5 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 1. SD
 2. SMP
 3. SMA/SMK
 4. Sarjana
5. Status Perkawinan
 1. Menikah
 2. Belum Menikah

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Jawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dengan memberi tanda (X/V) sesuai dengan yang diketahui/dirasakan/dipahami oleh Saudara.
2. Terdapat lima pilihan respon atau jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju	N : Netral	TS : Tidak Setuju
S : Setuju		STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kuesioner Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa sudah bersikap sesuai aturan perusahaan					
2.	Saya bersemangat dalam bekerja					
1.	Saya sudah melakukan tanggung jawab dengan baik saat bekerja					

2.	Saya sudah bisa mengontrol emosi saya dengan baik dan benar					
1.	Saya sudah bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan telah tepat					
1.	Saya merasa pemberian tugas sudah tepat pada pekerja					
2.	Saya merasa wewenang perusahaan sudah baik dan tepat					
1.	Kesehatan pekerja telah diperhatikan					
2.	Jaminan kesehatan telah diberikan					
1.	Perusahaan memotifasi pekerjaan saya					
2.	Satu sama lain pekerja sudah saling percaya					

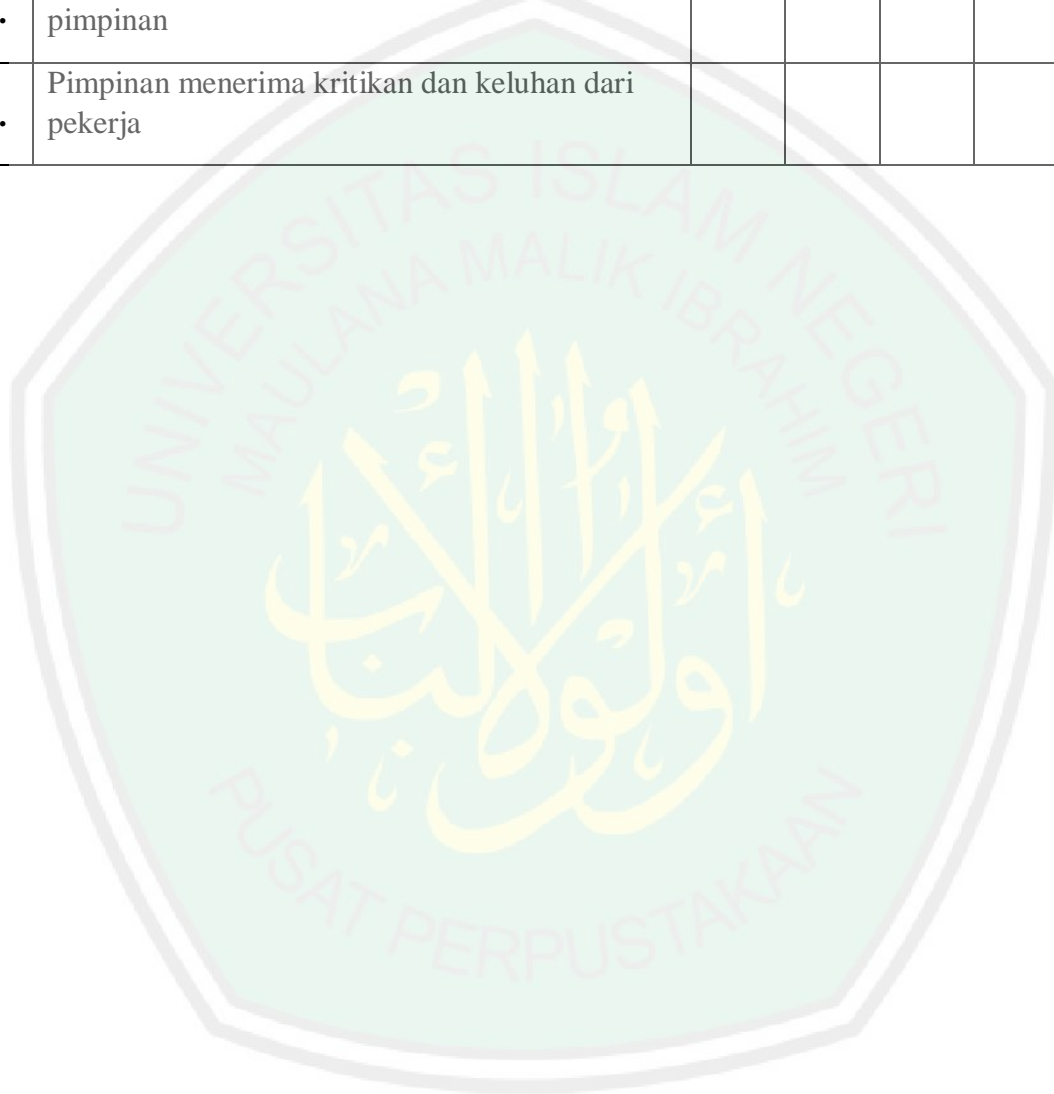
B. Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan dan sirkulasi udara didalam perusahaan sudah cukup					
2.	Keamanan para pekerja diperhatikan oleh perusahaan					
1.	Keharmonisan pekerja sudah baik					
2.	Penanganan masalah di persahaan sudah diselesaikan secara baik dan benar					
1.	Kelengkapan alat perusahaan sudah cukup					
2.	Alat yang digunakan untuk operasional kerja masih layak untuk digunakan					

C. Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan sangat menarik					
2.	Saya sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					

1.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah cukup					
2.	Saya menerima tunjangan dari perusahaan					
1.	Para pekerja saling membantu satu sama lain yang kesulitan					
2.	Para pekerja disini saling mendukung satu sama lain					
1.	Saya menerima motivasi dan dukungan dari pimpinan					
2.	Pimpinan menerima kritikan dan keluhan dari pekerja					

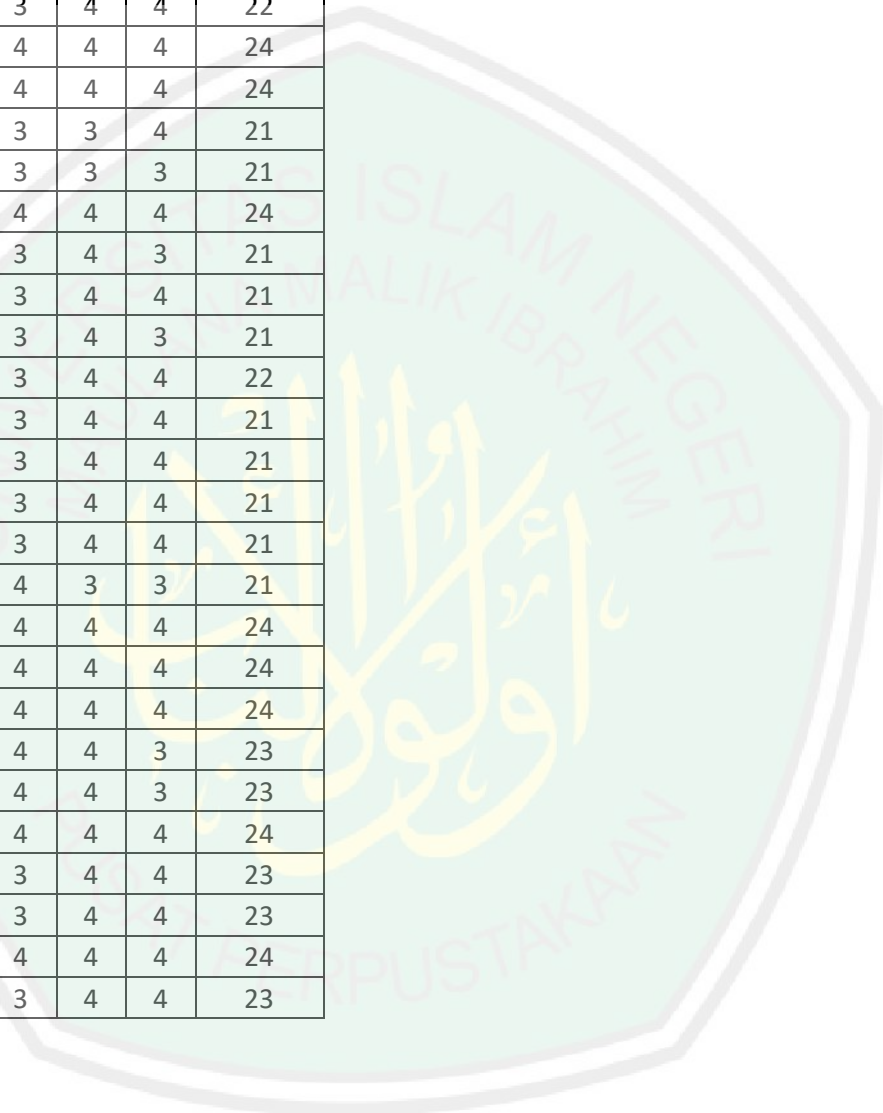


4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	42
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	42
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	44
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	44
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	42
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	42
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	42
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	45
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	44
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

13	14	15	16	17	18	X2
5	5	4	3	4	3	24
3	3	4	4	4	3	21
5	4	4	5	4	5	27
3	3	3	3	4	4	20
3	3	4	3	4	4	21
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24

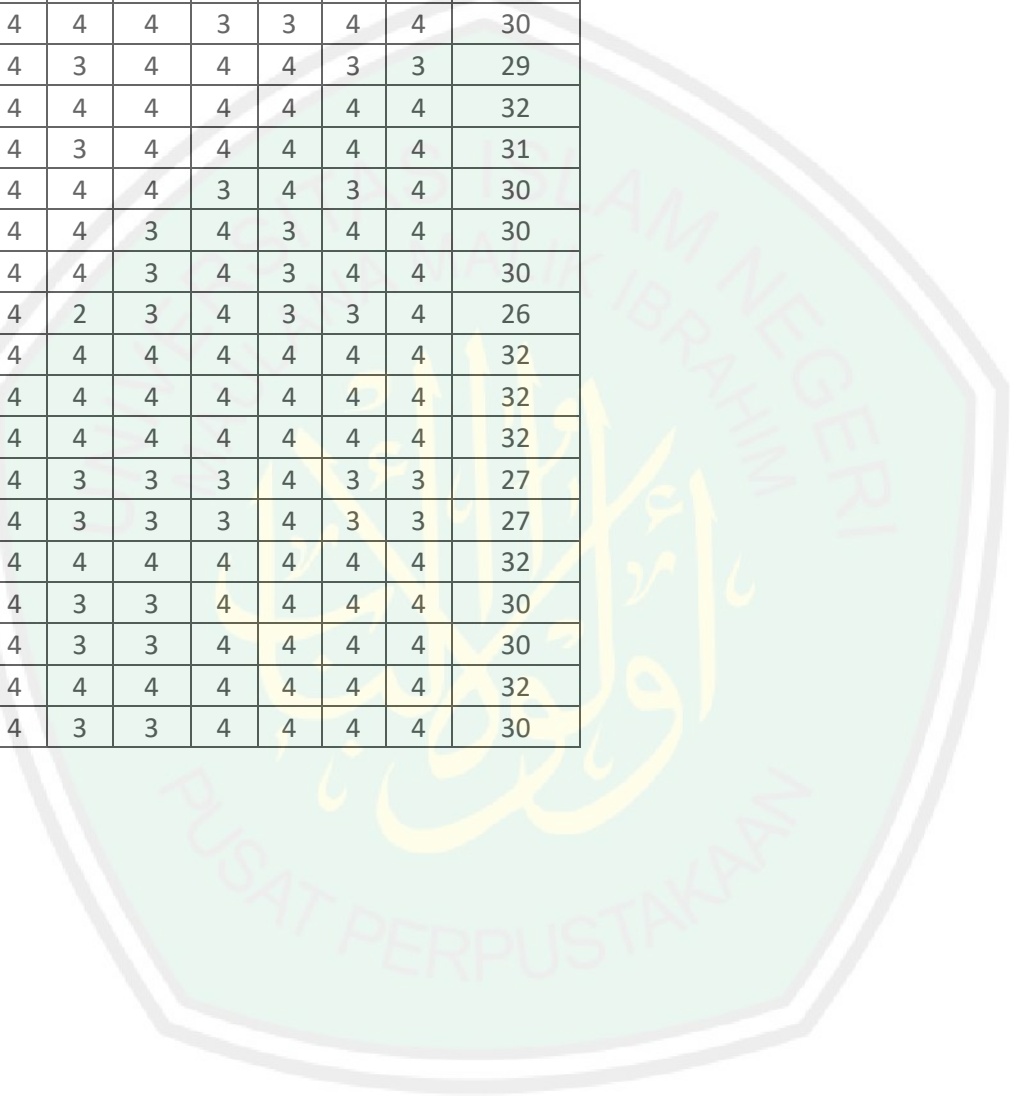
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	4	22
4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	3	4	3	21
3	5	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
3	4	3	3	4	4	21
4	3	4	3	4	3	21
4	4	3	3	4	4	22
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23



Variabel Kepuasan Kerja (Z)

19	20	21	22	23	24	25	26	Z
4	5	3	3	4	4	5	5	33
5	5	4	4	3	3	5	5	34
3	3	4	3	5	5	5	4	32
3	4	3	3	4	4	3	3	27
3	5	3	3	5	5	3	3	30
3	5	3	4	4	4	3	3	29
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	3	3	4	3	29
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	3	3	29
4	4	4	4	3	4	3	3	29
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	3	4	4	3	30

4	3	4	3	4	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	3	3	4	3	3	28
4	4	4	3	4	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	3	4	4	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	4	3	4	3	4	4	30
3	4	2	3	4	3	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	4	4	30



Variabel Kinerja (Y)

27	28	29	30	31	32	Y
4	4	3	5	5	4	25
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	4	21
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	3	4	3	4	21



4	3	3	4	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
4	3	4	3	4	3	21
4	3	3	3	4	4	21
4	4	3	3	4	4	22
4	3	4	3	3	3	20
3	4	3	3	3	3	19
3	4	3	3	3	3	19
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	4	4	21
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	3	3	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23



Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1
1	Pearson Correlation	1	,674**	,449**	,304*	,520**	-0,074	-0,248	-0,143	-0,055	-0,223	0,046	,311*	,326**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,016	0,000	0,568	0,052	0,269	0,669	0,081	0,723	0,014	0,010
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
2	Pearson Correlation	,674**	1	,800**	,252*	,366**	-0,073	-,277*	-0,082	0,230	0,082	0,238	0,167	,463**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,048	0,003	0,574	0,030	0,526	0,072	0,525	0,062	0,195	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
3	Pearson Correlation	,449**	,800**	1	,419**	,366**	-0,073	-0,069	0,164	,306*	0,165	,397**	,250*	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,001	0,003	0,574	0,593	0,202	0,015	0,201	0,001	0,050	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
4	Pearson Correlation	,304*	,252*	,419**	1	,520**	-0,021	0,068	0,167	0,049	-0,002	0,213	,550**	,540**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,048	0,001		0,000	0,873	0,598	0,196	0,707	0,986	0,097	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
5	Pearson Correlation	,520**	,366**	,366**	,520**	1	0,194	-0,114	-0,034	-0,095	-,270*	-0,038	,357**	,394**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,003	0,000		0,132	0,376	0,793	0,463	0,034	0,772	0,004	0,002

	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
6	Pearson Correlation	-0,074	-0,073	-0,073	-0,021	0,194	1	,443**	,318*	,361**	,367**	0,071	-0,151	,436**
	Sig. (2-tailed)	0,568	0,574	0,574	0,873	0,132	0,000	0,012	0,004	0,003	0,584	0,242	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
7	Pearson Correlation	-0,248	-,277*	-0,069	0,068	-0,114	,443**	1	,644**	,348**	,383**	,414**	0,229	,537**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,030	0,593	0,598	0,376	0,000	0,000	0,006	0,002	0,001	0,074	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
8	Pearson Correlation	-0,143	-0,082	0,164	0,167	-0,034	,318*	,644**	1	0,221	,266*	,286*	0,051	,509**
	Sig. (2-tailed)	0,269	0,526	0,202	0,196	0,793	0,012	0,000	0,084	0,037	0,024	0,695	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
9	Pearson Correlation	-0,055	0,230	,306*	0,049	-0,095	,361**	,348**	0,221	1	,807**	,435**	-0,049	,610**
	Sig. (2-tailed)	0,669	0,072	0,015	0,707	0,463	0,004	0,006	0,084	0,000	0,000	0,703	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
10	Pearson Correlation	-0,223	0,082	0,165	-0,002	-,270*	,367**	,383**	,266*	,807**	1	,546**	-0,062	,547**
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,525	0,201	0,986	0,034	0,003	0,002	0,037	0,000	0,000	0,632	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
11	Pearson Correlation	0,046	0,238	,397**	0,213	-0,038	0,071	,414**	,286*	,435**	,546**	1	,491**	,683**

	Sig. (2-tailed)	0,723	0,062	0,001	0,097	0,772	0,584	0,001	0,024	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
12	Pearson Correlation	,311*	0,167	,250*	,550**	,357**	-0,151	0,229	0,051	-0,049	-0,062	,491**	1	,491**
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,195	0,050	0,000	0,004	0,242	0,074	0,695	0,703	0,632	0,000		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	,326**	,463**	,613**	,540**	,394**	,436**	,537**	,509**	,610**	,547**	,683**	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		13	14	15	16	17	18	X2
13	Pearson Correlation	1	,293*	,307*	,285*	0,183	0,211	,641**

	Sig. (2-tailed)		0,021	0,015	0,025	0,155	0,099	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
14	Pearson Correlation	,293*	1	,381**	,372**	-0,203	0,005	,568**
	Sig. (2-tailed)	0,021		0,002	0,003	0,114	0,971	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
15	Pearson Correlation	,307*	,381**	1	,440**	0,132	-0,198	,597**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,002		0,000	0,307	0,124	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
16	Pearson Correlation	,285*	,372**	,440**	1	0,106	0,228	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,003	0,000		0,411	0,075	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
17	Pearson Correlation	0,183	-0,203	0,132	0,106	1	,419**	,428**
	Sig. (2-tailed)	0,155	0,114	0,307	0,411		0,001	0,001
	N	62	62	62	62	62	62	62
18	Pearson Correlation	0,211	0,005	-0,198	0,228	,419**	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,971	0,124	0,075	0,001		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62

20	Pearson Correlation	0,010	1	-0,182	0,137	-0,061	-0,073	0,025	0,029	0,568
	Sig. (2-tailed)	0,937		0,157	0,287	0,637	0,572	0,845	0,822	0,002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
21	Pearson Correlation	,460**	-0,182	1	,614**	-,251*	-0,183	0,167	0,011	,419**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,157		0,000	0,049	0,154	0,195	0,935	0,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
22	Pearson Correlation	,345**	0,137	,614**	1	-,305*	-0,226	0,070	-0,033	,382**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,287	0,000		0,016	0,077	0,589	0,800	0,002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
23	Pearson Correlation	-,427**	-0,061	-,251*	-,305*	1	,619**	0,176	,259*	,408**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,637	0,049	0,016		0,000	0,171	0,042	0,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
24	Pearson Correlation	-,316*	-0,073	-0,183	-0,226	,619**	1	-0,021	-0,112	,273*
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,572	0,154	0,077	0,000		0,872	0,386	0,032
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
25	Pearson Correlation	,273*	0,025	0,167	0,070	0,176	-0,021	1	,727**	,742**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,845	0,195	0,589	0,171	0,872		0,000	0,000

	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
26	Pearson Correlation	,270*	0,029	0,011	-0,033	,259*	-0,112	,727**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,822	0,935	0,800	0,042	0,386	0,000		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z	Pearson Correlation	,355**	0,168	,419**	,382**	,408**	,273*	,742**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,193	0,001	0,002	0,001	0,032	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	27	28	29	30	31	32	Y	
27	Pearson Correlation	1	-0,022	,476**	,479**	,262*	0,171	,528**
	Sig. (2-tailed)		0,864	0,000	0,000	0,040	0,185	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62

28	Pearson Correlation	-0,022	1	,412**	,361**	0,116	-0,018	,430**
	Sig. (2-tailed)	0,864		0,001	0,004	0,370	0,892	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
29	Pearson Correlation	,476**	,412**	1	,669**	,376**	0,168	,761**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,000	0,003	0,191	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
30	Pearson Correlation	,479**	,361**	,669**	1	,479**	,303*	,826**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000		0,000	0,017	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
31	Pearson Correlation	,262*	0,116	,376**	,479**	1	,627**	,768**
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,370	0,003	0,000		0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
32	Pearson Correlation	0,171	-0,018	0,168	,303*	,627**	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	0,185	0,892	0,191	0,017	0,000		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y	Pearson Correlation	,528**	,430**	,761**	,826**	,768**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

N	62	62	62	62	62	62	62
---	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,746	12

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,600	6

Z

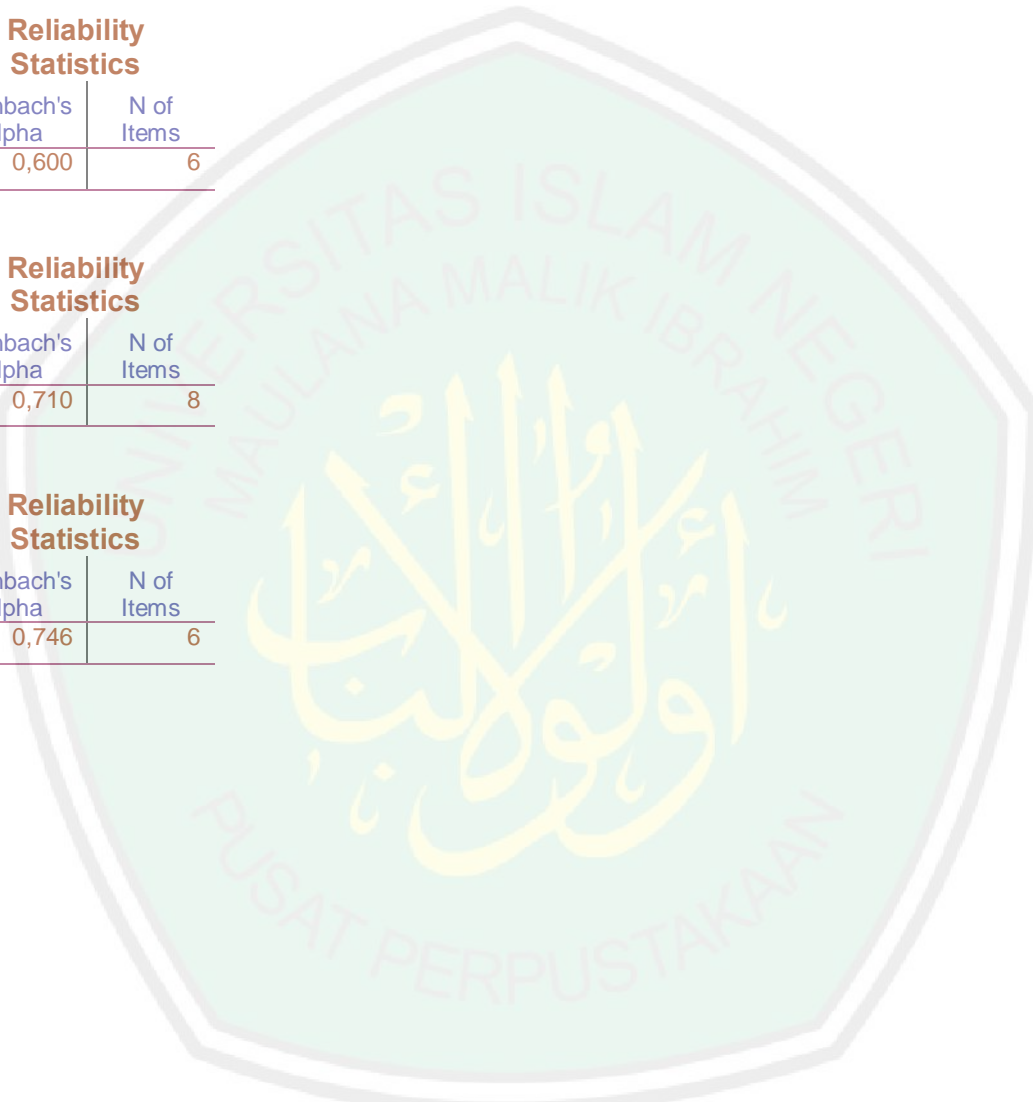
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,710	8

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,746	6



Uji Linieritas

ANOVA Table

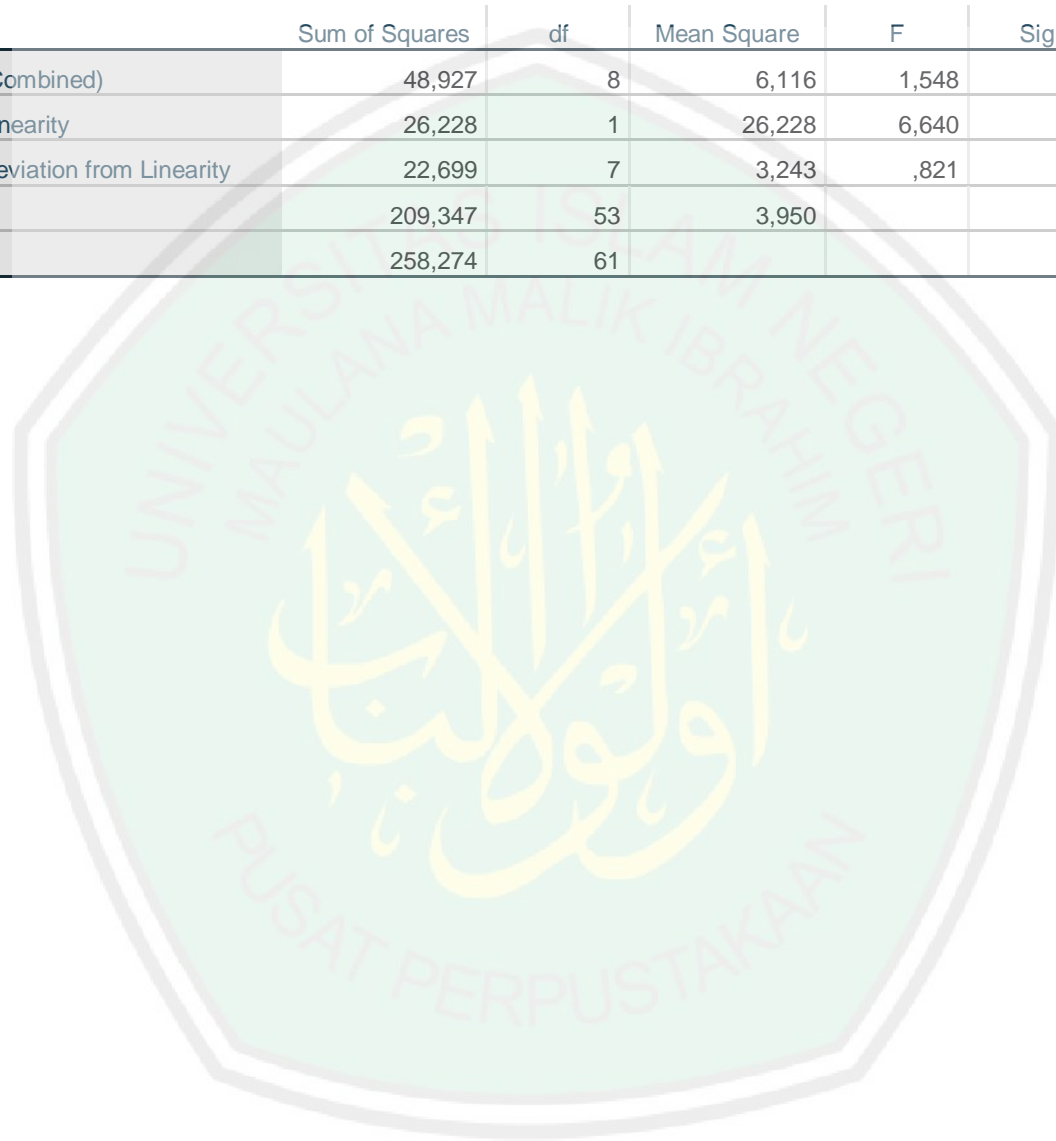
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	122,616	9	13,624	5,222	,000
		Linearity	87,431	1	87,431	33,514	,000
		Deviation from Linearity	35,185	8	4,398	1,686	,124
	Within Groups	135,658	52	2,609			
Total			258,274	61			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	113,247	6	18,874	7,158	,000
		Linearity	20,565	1	20,565	7,799	,007
		Deviation from Linearity	92,681	5	18,536	7,030	,098
	Within Groups	145,027	55	2,637			
Total			258,274	61			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	48,927	8	6,116	1,548	,163
		Linearity	26,228	1	26,228	6,640	,013
		Deviation from Linearity	22,699	7	3,243	,821	,574
	Within Groups		209,347	53	3,950		
	Total		258,274	61			



Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Outer Loadings

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
X1.1	0,555389			
X1.2	0,607191			
X1.3	0,840149			
X1.4	0,551382			
X1.5	0,561558			
X1.6	0,502525			
X2.1				0,570005
X2.2				0,516894
X2.3				0,508425
Y1.1			0,755619	
Y1.2			0,627182	
Y1.3			0,664008	
Z1.1		0,511125		
Z1.2		0,629097		
Z1.3		0,690065		
Z1.4		0,514975		

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Beban Kerja	0,895927
Kepuasan Kerja	0,803044
Kinerja	0,848212
Lingkungan Kerja	0,660388

AVE

	AVE
Beban Kerja	0,375815
Kepuasan Kerja	0,349600
Kinerja	0,468409
Lingkungan Kerja	0,283527

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,229891	0,239562	0,076579	0,035579
Beban Kerja -> Kinerja	-0,067960	-0,069004	0,039677	0,039677
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,225505	0,231197	0,080574	0,080574
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,833141	0,833673	0,025351	0,025351
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,616017	0,611421	0,070765	0,070765

	T Statistics (O/STERR)
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	2,840114
Beban Kerja -> Kinerja	3,712834
Kepuasan Kerja -> Kinerja	2,798732
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	32,864330
Lingkungan Kerja -> Kinerja	8,705064



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA UMKM MAJU MAKMURPANDAAN, PASURUAN

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
3	repository.usu.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
5	www.pps.unud.ac.id Internet Source	1%
6	fakkarnuansa.blogspot.co.id Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
9	id.scribd.com Internet Source	1%

10

www.stiami.ac.id

Internet Source

1%

11

asmi.ac.id

Internet Source

1%

12

ejournal.upbatam.ac.id

Internet Source

1%

13

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

14

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

1%

15

journal.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1%

16

artikelkuliahkita.blogspot.com

Internet Source

1%

17

aligeno.blogspot.com

Internet Source

1%

18

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

19

putriminrinputridianpratiwi.blogspot.com

Internet Source

1%

Exclude quotes

On Exclude bibliography On

Exclude matches



