

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TIGA
INDUSTRI MEBEL DI WILAYAH JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh

YUANITA INTAN

NIM: 16510011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TIGA
INDUSTRI MEBEL DI WILAYAH JOMBANG**

SKRIPSI

Dajukan kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

Yuanita Intan

NIM : 16510011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TIGA
INDUSTRI MEBEL DI WILAYAH JOMBANG**

SKRIPSI

Oleh

YUANITA INTAN
NIM : 16510011

Telah disetujui 14 April 2022

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TIGA INDUSTRI MEBEL DI WILAYAH JOMBANG

SKRIPSI

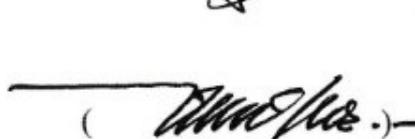
Oleh
YUANITA INTAN
NIM : 16510011

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 7 Juli 2022

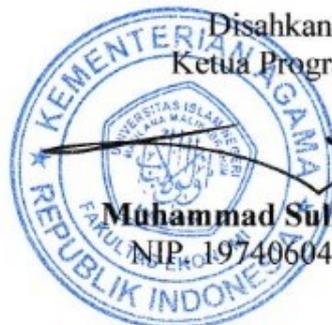
Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Faisol, M.Pd
NIP. 19841114201608011098
2. Sekretaris/Dosen Pembimbing
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
3. Penguji Utama
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan

()
()
()

Disahkan Oleh :
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuanita Intan
NIM : 16510011
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA TIGA INDUSTRI MEBEL DI WILAYAH JOMBANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian 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 sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 6 April 2022
Hormat saya,



Yuanita Intan
NIM : 16510011

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alaamiin

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT
yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada
junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.

Atas kehendak-Nya akhirnya Skripsi ini terselesaikan.

Karya ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua dan adik-adikku yang telah
mendukung saya dalam segala hal.

Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan
ilmu bermanfaat kepada saya.

Serta para sahabat dan teman-teman yang telah
menemani serta memberikan semangat dalam
perjalanan saya untuk menyelesaikan karya
sederhana sekaligus tugas akhir ini.

Saya ucapkan terima kasih...

MOTTO

*“Never Give Up When You Can Still Try.
It Never Ends Until You Stop Trying.”*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini Peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksun, M.Sc selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing saya dalam proses menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai Almarhum Bapak Masir dan Ibunda saya Ibu Nini Untari yang telah berjasa dalam membesarkan, mendidik, dan mendoakan saya setiap waktu.
7. Teman seperjuangan dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Manajemen angkatan 2016 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan bantuan serta dukungan dan motivasi untuk saya dalam mengerjakan skripsi.

8. Seluruh pihak yang telah membantu saya baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini. Peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun semua pihak yang membaca.

Malang, 9 April 2022

Peneliti

Yuanita Intan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teoritis	23
2.2.1 Lingkungan Kerja	23
2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	25
2.2.1.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	27
2.2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja	33
2.2.1.5. Lingkungan Kerja Dalam Islam	34
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	36
2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	36

2.2.2.2.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	37
2.2.2.3.	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	42
2.2.2.4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	43
2.2.2.5.	Kinerja Karyawan dalam Islam.....	46
2.2.3	Kepuasan Kerja.....	47
2.2.3.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	47
2.2.3.2.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	48
2.2.3.3.	Indikator Kepuasan Kerja.....	50
2.2.3.4.	Kepuasan Kerja dalam Islam.....	52
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	53
2.3.1	Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2.3.2	Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	54
2.3.3	Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	54
2.3.4	Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	55
2.4	Kerangka Konseptual.....	56
2.5	Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN		58
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	58
3.2	Lokasi Penelitian.....	58
3.3	Populasi dan Sampel.....	58
3.3.1	Populasi.....	58
3.3.2	Sampel	59
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	59
3.5	Data dan Sumber Data	59
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.7	Skala Pengukuran Variabel.....	60
3.8	Definisi Operasional Variabel	61

3.9	Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		66
4.1	Hasil Penelitian.....	66
4.1.1	Profil Objek Penelitian.....	66
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	68
4.1.3	Deskripsi Distribusi Variabel.....	69
4.1.4	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	72
4.1.4.1.	Uji Validitas.....	72
4.1.4.2.	Uji Reliabilitas.....	76
4.1.5	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	77
4.1.6	Uji Hipotesis.....	78
4.2	Pembahasan.....	80
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	80
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
4.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB V PENUTUP.....		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....		
LAMPIRAN.....		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.4 Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.6 Uji Validitas Konvergen	72
Tabel 4.7 Hasil Nilai Average Variance Extracted.....	74
Tabel 4.8 Cross Loading antara Variabel Laten dengan Indikator	75
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.10 Nilai R Square.....	77
Tabel 4.11 Analisis Pengaruh Langsung.....	78
Tabel 4.12 Analisis Pengaruh Tidak Langsung	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	56
Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model.....	74
Gambar 4.2 Model Struktural Inner Model.....	77

ABSTRAK

Intan, Yuanita. 2022, Skripsi. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang”

Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang ada pada industri mebel mempunyai peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Adanya lingkungan kerja yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan bekerja dengan giat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Tiga Industri Mebel di Wilayah Jombang.

Jenis dari penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 146 karyawan yang dilakukan pada Tiga Industri Mebel di Wilayah Jombang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yang mana semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pengujian hubungan langsung terlihat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tidak langsung kepuasan kerja. Hasilnya, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Intan, Yuanita. 2022, Thesis. Title: “The Effect of Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable in Three Furniture Industries in the Jombang Region”

Advisor : Ikhsan Maksum, M.Sc.

Keywords : Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

The working environment in the furniture industry has an important role in creating a good working atmosphere. The existence of a good work environment can improve employee performance. Employees who are satisfied with their work environment will work diligently to improve the quality of their work. The purpose of this study was to prove the influence of the work environment on employee performance, either directly or indirectly through job satisfaction as a mediating variable in the Three Furniture Industries in the Jombang Region.

This type of research uses a quantitative approach. The population of this study amounted to 146 employees who were carried out at the Three Furniture Industries in the Jombang Region. The sampling technique used was a saturated sampling technique in which all the population was used as a sample. Data collection techniques used are interviews and questionnaires. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS).

The results of this study indicate that the direct relationship test shows that the work environment has a significant positive effect on employee performance and job satisfaction. Meanwhile, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. So, in this study, it can be continued on indirect testing of job satisfaction. As a result, job satisfaction can mediate the relationship between the work environment and employee performance.

مستخلص البحث

إنتان، يوانيتا، 2022، البحث الجامعي: "تأثير بيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي

كمتغير وساطة في ثلاث صناعات أثاث في منطقة جومبانج"

المشر : إحسان معصوم الماجستير.

الكلمات الأساسية : بيئة العمل، أداء الموظف، الرضا الوظيفي

تلعب بيئة العمل في صناعة الأثاث دورًا مهمًا في خلق جو عمل جيد. يمكن أن يؤدي وجود بيئة عمل جيدة إلى تحسين أداء الموظف. سيعمل الموظفون الراضون عن بيئة عملهم بجد لتحسين جودة عملهم. كان الغرض من هذا البحث هو إثبات تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في صناعات الأثاث الثلاثة في منطقة جومبانج.

استخدم هذا النوع من البحث المدخل الكمي. وعدد مجتمع هذا البحث 146 موظف. تم إجراؤها في ثلاث صناعات للأثاث في منطقة جومبانج. كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي تقنية أخذ العينات المشبعة حيث تم استخدام جميع السكان كعينة. أما تقنية جمع البيانات المستخدمة هي المقابلة والاستبانة. وتقنية تحليل البيانات المستخدمة هي المربعات الصغرى الجزئية (PLS).

أما نتائج هذا البحث دلت على أن اختبار العلاقة المباشرة يظهر أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف ورضاه الوظيفي. وفي الوقت نفسه، الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. لذلك، يمكن هذا البحث الاستمرار في الاختبار غير المباشر للرضا الوظيفي. ونتيجته، يمكن للرضا الوظيفي أن يتوسط العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan (Wibowo, 2007). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengetahui apa saja kebutuhan dari karyawannya. Hal tersebut dapat berguna untuk memberi kesan baik kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu peran penting yang harus dilakukan oleh perusahaan agar tujuannya dapat tercapai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000).

Menurut Subono (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada beberapa aspek yaitu manajemen, struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, dan lingkungan fisik yang memuaskan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan mampu mencapai hasil optimal saat bekerja serta dapat memenuhi harapan dari perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja baik dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh dan signifikan (Putri, Triatmono, Setiyadi, 2018; Sugiarto & Abdurrahman, 2019; Supriyanto, Ekowati, Vironika, 2020; Dea, Sundari, Dongoran, 2020; Yuliantari & Prasasti, 2020;

Charli, Sari, Ade, 2020; Ekowati, Supriyanto, Hidayanti, 2021). Artinya, apabila karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Sinambela, dkk., (2011) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan ini sangat penting, karena dengan adanya kinerja tersebut dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2005) penilaian kinerja tersebut menitikberatkan terhadap sebuah proses pengukuran yang akan memberikan perhatian terhadap teknik-teknik penilaian. Maka dari itu perlu adanya sebuah penentuan kriteria secara jelas dan terukur yang harus ditetapkan atas keputusan bersama untuk dijadikan sebagai acuan dalam penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah langkah yang dipakai untuk memadukan berbagai macam pekerjaan dengan menggunakan tahap-tahap formal dan sistem yang teratur guna menentukan urutan pekerjaan lewat penentuan kedudukan dan ratio pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai acuan dasar dalam pemberian upah secara adil kepada karyawan.

Karyawan yang telah bekerja secara optimal harus diberikan imbalan lebih atau reward agar karyawan tersebut merasa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga dalam diri karyawan dapat timbul sebuah rasa kepuasan saat bekerja di suatu perusahaan. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016) kepuasan kerja tersebut merupakan sebuah perasaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya dan suatu penilaian pekerja berkenaan sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut dapat dirasakan karena perusahaan dapat memenuhi harapan dari karyawannya. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sunarsih & Helmiatin, 2017; Asharini, Hardyastuti, Irham, 2018; Sabuhari, Irawanto, Minarti Rahayu, 2020; Hamid & Hazriyanto, 2019; Zahara & Hidayat, 2017). Hal ini berarti apabila dalam diri seorang karyawan timbul rasa ketidakpuasan kerja karena harapan-harapan karyawan tersebut tidak terpenuhi

oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal tersebut akan berdampak terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja juga bisa disebut sebagai sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, imbalan yang diterima dan menyangkut faktor fisik serta psikologis seseorang. Hal ini tampak di dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2017). Apabila karyawan tersebut senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan (Lumentut dan Dotulong, 2015; Saputra dan Rahyuda, 2018; Junejo, Ashraf, Shaikh, Junejo, 2020). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan serta akan timbul rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Pembentukan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung prestasi kerja karyawan, itu sebabnya perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di dalamnya agar tercipta keharmonisan di dalam perusahaan. Hal ini berlaku juga pada sektor industri furniture spesialisasi kayu dengan kualitas dan nilai seni Jepara di wilayah Jombang Jawa Timur. Hasil penelitian awal telah ditemukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada Industri Mebel di Wilayah Jombang belum memenuhi standart dari lingkungan kerja yang baik. Hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga dapat mengganggu kinerja dari karyawan serta menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan pada lingkungan kerja di Industri Mebel di Wilayah Jombang.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian ini peneliti ingin menguji kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang?
3. Apakah terdapat pengaruh hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang?
4. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka disusun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi perkembangan penelitian yang akan mendatang khususnya yang mengangkat tema tentang lingkungan kerja, kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

Selain hal tersebut penelitian ini juga dapat dijadikan bahan masukan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi semua kalangan.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan dalam menentukan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan dan mengetahui kemampuan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan Peneliti sejauh mana teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan dengan keadaan langsung di perusahaan khususnya mengenai kondisi lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan juga tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi prodi manajemen khususnya tentang lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas. Peneliti hanya dibatasi dan berfokus pada variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kinerja karyawan (Y_1), dan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Lumentut dan Datulong (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian ini dilakukan oleh Zahara dan Hidayat, Politeknik Negeri Batam (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BUMN yang ada di Kota Batam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 179 karyawan Bank BUMN di Batam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang berarti H1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t$ tabel 1.973 yang berarti H2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BUMN di Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih dan Helmiatin, Universitas Terbuka (2017) dengan judul “*Influence of Organizational Climate, Motivation,*

and Job Satisfaction on Employee Performance". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan UPBJJ-UT Bogor. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified random probability sampling. Sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan dari jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software Smart Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh hasil t hitung $0,307 < t$ tabel $1,96$ sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh t hitung $1,98 > t$ tabel $1,96$ yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja individu juga meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Analisis PLS membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang patut dicatat dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien parameter ditemukan pada $0,2845$, mengarah pada pemahaman bahwa peningkatan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Namun, t hitung = $1,38 < t$ tabel = $1,96$ ditemukan setelah menguji hipotesis, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Melihat secara simultan variabel iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja, kita dapat menunjukkan bahwa dengan p -value $< 0,05$, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan karenanya hipotesis keempat diterima. Kontribusi variabel dalam meningkatkan kinerja sebesar $0,091$ atau $9,1\%$ yang menunjukkan bahwa $98,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian berimplikasi pada peningkatan iklim organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai khususnya di Universitas Terbuka.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Rahyuda, Universitas Udayana Bali (2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar". Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar Bali. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*

dengan *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar sebanyak 34 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. Kepemimpinan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada Sekretariat Walikota Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Asharini, Hardyastuti, Irham, Universitas Gadjah Mada (2018) dengan judul "*The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT Madubaru PG-PS Madukismo*". Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan dari jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 21 dan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena nilai *p-value* sebesar 0,386 lebih besar dari 0,05. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena memiliki nilai *p-value* sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. QWL dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai *p-value* untuk hubungan QWL dengan kinerja karyawan sebesar 0,294 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,610 keduanya lebih besar dari 0,05. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai *p-value* sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri, Triatmono, dan Setiyadi, Universitas Merdeka Malang (2018) dengan judul “*The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company*”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan bagian PPIC Thermo yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin memegang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah data dianalisis dengan *software* SPSS didapatkan hasil dari Uji F sebesar 39,494, nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel (2,821). Oleh karena itu, masing-masing variabel independen secara simultan signifikan pada $P < 0,05$. Sedangkan, untuk Uji t dengan nilai 2,012 nilai t hitung setiap variabel lebih besar dari nilai t tabel. Hal tersebut mengartikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada $P < 0,05$. Variabel disiplin merupakan variabel bebas yang mempunyai koefisien standar paling besar diantara variabel bebas lainnya. Koefisien standar mempunyai nilai positif, yang artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Sugiarto dan Abdurrahman (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaringan Rajawali Nusantara Bandung”. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survei dan teknik pengambilan sampel adalah sampel sensus. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Jaringan Rajawali Nusantara Bandung yang berjumlah 30 orang. Hasil Uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu nilai t_{hitung} (6,935) > t_{tabel} (1,676) lingkungan kerja. Sedangkan konflik kerja t_{hitung} (-6,141) > t_{tabel} (1,676). Untuk F hitung (18,003) > F tabel (3,35). Kesimpulan dari penelitian ini

adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaringan Rajawalli Nusantara Bandung.

Penelitian ini dilakukan oleh Hamid dan Hazriyanto, Universitas Batam (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji linearitas, uji instrument kuesioner dengan menggunakan uji berdasarkan hasil skor jawaban responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aker Solutions Batam yang berjumlah 293 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden sebagai *sampling random* dengan kembali 100%. Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata item kepuasan kerja berkisar antara 3.53 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kepuasan kerja 3.77 berada pada kategori baik. Demikian pula dengan hasil analisis deskriptif untuk skor rata-rata item kinerja karyawan berkisar antara 3.48 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kinerja karyawan 3.65 berada pada kategori baik. Analisis linearitas adalah 0,029 dan F hitung kepuasan kerja adalah 4,883 dengan probabilitas 0,029. Sedangkan nilai F_{tabel} 2,48 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil penelitian ini mendapatkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis yang didapat dari koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien β adalah dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar $4,307 > t_{tabel}$ 1,98 dan 2,63.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto, Ekowati, dan Vironika, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2020) dengan judul “*Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tinned Fish and Salted Seafood yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari jumlah populasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji validitas

variabel lingkungan kerja (X) mempunyai reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,666. Uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai reliabilitas tinggi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,773. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,6 yang membuktikan bahwa semua variabel *reliable*. Nilai dari Kolmogorov-Simornov $Z=1,175$ dengan taraf signifikansi 0,126 membuktikan bahwa data berdistribusi normal karena taraf signifikansi 0,05. Terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,249 dan lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,364. TQ2 didasarkan pada koefisien determinasi semua variabel dependen antara $0 < Q2 < 1$. Variabel Z memiliki R2 sebesar 0,249. Variabel Y1 memiliki R2 sebesar 0,364. Analisis menunjukkan bahwa Q2 adalah $0,521 = 52,1\%$ yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 52,1% data. Sedangkan 47,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain (di luar model) dan kesalahan. Nilai t statistik lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,960, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki koefisiensi 0,378, t-statistik 3,794, dan signifikansi 0,000 yang mana artinya lingkungan kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisiensi 0,348, t-statistik 3,490, dan signifikansi 0,000 yang artinya bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa t-satistik adalah 3,794, artinya lebih tinggi dari t_{tabel} yaitu 1,960. Hasil t-statistik 3,490 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} 1,960. Jadi terbukti bahwa disiplin kerja memediasi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari, Sudiro, Irawanto, Rahayu, Universitas Brawijaya (2020) dengan judul "*The Effect of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance*". Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 24 Cabang Kantor Pos yang berjumlah 126 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah

sampel sebanyak 105 responden terpilih. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software Smart Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas SDM, adaptasi budaya organisasi, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat memenuhi kriteria reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Evaluasi dari inner model yang menggunakan (GoF) menunjukkan bahwa nilai Q-Square prediktif relevansi variabel kinerja karyawan adalah 79,8% ini artinya semua variabel yang diukur layak digunakan untuk menguji hipotesis, sedangkan sisanya 20,2% merupakan kontribusi dari pihak lain variabel yang tidak dibahas dalam model penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan titik kritis; *p-value* 0,05 ($\alpha = 0,05$) yang berarti tingkat signifikansi pengujian hipotesis ditetapkan pada $= 0,05$. Dalam setiap jalur, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung diukur melalui variabel mediasi. Terdapat pengaruh yang signifikan fleksibilitas SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh *t*-statistik = 2,074 pada titik kritis *p-value* = 0,039 < 0,05. Dengan demikian, H1 didukung. Terdapat pengaruh yang signifikan antara fleksibilitas SDM terhadap adaptasi budaya organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan *t*-statistik = 4,408 pada titik kritis *p-value* = 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa H2 didukung. Tidak terdapat pengaruh signifikan adaptasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan *t* statistik = 0,699 pada titik kritis nilai $p = 0,485 > 0,05$. Dengan demikian, H3 tidak didukung. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan *t* statistik = 7,914 pada titik kritis nilai $p = 0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H5 didukung. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t*-statistik = 10,631 pada titik kritis *p-value* = 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H6 didukung. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *t* hitung = 4,032 pada titik kritis nilai $p = 0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H7 didukung. Pengujian pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi dilakukan untuk menjelaskan

H4 dan H8. Pengujian kriteria dilakukan untuk melihat nilai t-statistik $> 1,96$ pada titik kritis; nilai p $0,05$. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien jalur sebesar $-0,019$ dengan nilai t-statistik sebesar $0,656 < 1,98$ dan $p\text{-value} = 0,512 > 0,05$ yang dikatakan tidak signifikan. Artinya tidak ada cukup bukti empiris untuk menerima H4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar $0,166$ dengan t-statistik $= 3,520 > 1,98$ dan nilai p $= 0,000$ lebih kecil dari $= 0,05$. Hasil perhitungan VAF = $0,229$ yang berarti terdapat cukup bukti empiris untuk menerima H8. Nilai VAF sebesar $22,9\%$ yang merupakan syarat mediasi parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Junejo, Ashraf, Shaikh, Junejo, Latif (2020) dengan judul “*Determinants of Working Environment and their Influence on Job Satisfaction: Evidence from Banking Sector*”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Komersial Karachi Pakistan yang berjumlah 230 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni 200 responden atau sebagian dari jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas *Alpha Cronbach*, statistik deskriptif, korelasi pearson, dan ANOVA dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, *peer relations*, dan hubungan manajemen karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karena hasil pada ketiga hubungan tersebut memiliki nilai p lebih besar daripada $0,01$. Sehingga ketiga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini dilakukan oleh Dea, Sundari, Dongoran (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga”. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Media penelitian yang digunakan untuk pengambilan data primer berupa kuesioner. Pengujian dilakukan dengan metode analisis regresi linear

berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang dianggakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis-analisis. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel dan populasi sebanyak 30 orang responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r = 0,801$ antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 Z$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

Penelitian ini dilakukan oleh Charli, Sari, Ade (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang”. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui survey dan mengedarkan kuesioner. Metode yang digunakan dalam analisis data adalah metode analisis regresi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Air Minum (PDAM) Kota Padang dengan sampel berjumlah 195 responden karyawan. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji t adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan,

terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekowati, Supriyanto, dan Hidayanti (2021) dengan judul “*Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan dari Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Malang yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari jumlah populasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan dari hasil keputusan dari uji hipotesis yang menggunakan perbandingan nilai t statistik dengan nilai t tabel yang mana nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t statistik sebesar 8,564 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96 yang artinya bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja. Nilai t hitung jalur komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,451 lebih besar dari 1,96, yang artinya bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,490 lebih besar dari nilai t tabel 1,96 yang artinya bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lumentut, Dotulong (2015), Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3),	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi	Kepuasan Kerja (Y)		karyawan tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel-variabel tersebut antara lain iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Sunarsih, Helmiatin (2017), <i>Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	Iklim Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel-variabel tersebut antara lain iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3.	Zahara, Hidayat (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang berarti H1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t$ tabel 1.973 yang berarti H2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin

				tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.
4.	Saputra, Rahyuda (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada Sekretariat Walikota Denpasar.
5.	Putri, Triatmono, Setiyadi (2018), <i>The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company</i>	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memegang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan

6.	Asharini, Hardyastuti, Irham (2018), <i>The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo</i>	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kinerja Karyawan (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	Hasil penelitian ini adalah QWL tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. QWL dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar kinerja karyawan semakin tinggi.
7.	Sugiarto, Abdurrahman (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaringan Rajawali Nusantara	Lingkungan Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu nilai $t_{hitung} (6,935) > t_{tabel} (1,676)$ lingkungan kerja. Sedangkan konflik kerja $t_{hitung} (-6,141) > t_{tabel} (1,676)$. Untuk F hitung $(18,003) > F_{tabel} (3,35)$. Kesimpulan dari

	Bandung			penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaringan Rajawalli Nusantara Bandung.
8.	Hamid, Hazriyanto (2019), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam	Kepuasan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis statistik deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis yang didapat dari koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien β adalah dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar $4,307 > t$ tabel 1,98 dan 2,63.
9.	Supriyanto, Ekowati, Vironika (2020), <i>Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline</i>	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (Z)	Analisis jalur (Path Analysis)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Sabuhari, Sudiro, Irawanto, Rahayu (2020), <i>The Effect of Human</i>	Fleksibilitas Sumber Daya Manusia (X1), Kompetensi Pegawai	Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas sumber daya manusia, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja

	<i>Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	(X2), Adaptasi Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja Pegawai (Y)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun adaptasi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, adaptasi budaya organisasi tidak mampu memediasi pengaruh fleksibilitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
11.	Junejo, Ashraf, Shaikh, Junejo (2020), <i>Determinants of Working Environment and their Influence on Job Satisfaction: Evidence from Banking Sector</i>	Lingkungan Fisik (X1), Hubungan Peer (X2), Hubungan Manajemen Karyawan (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Uji Reliabilitas Alpha Cronbach, Statistik Deskriptif, Korelasi Pearson, ANOVA, SPSS 20	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan fisik, Peer Relations, dan Hubungan Manajemen Karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karena hasil pada ketiga hubungan tersebut memiliki nilai P-Value lebih besar daripada 0,01. Sehingga ketiga hipotesis pada penelitian ini diterima.
12.	Dea, Sundari, Dongoran (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga			tetapi tidak signifikan, serta disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Yuliantari, Prasasti (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 Z$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.
14.	Charli, Sari, Ade (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis deskriptif, Uji validitas, Uji reliabilitas, Analisis regresi linear berganda, Uji hipotesis, Uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi

	Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang		F, Koefisien Determinan	terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.
15.	Ekowati, Supriyanto, Hidayanti (2021), <i>Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance</i>	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Kerja (Z)	Analisis jalur (Path Analysis)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, dan komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen kerja terbukti menjadi variabel mediasi

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan pemaparan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka dapat diperoleh persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan pada penelitian Putri, Triatmono, Setiyadi (2018), Sugiarto & Abdurrahman (2019), Charli, Sari, Ade (2020), Yuliantari & Prasasti (2020), Supriyanto, Ekowati, Vironika (2020), Dea, Sundari, Dongoran (2020), Ekowati, Supriyanto, Hidayanti (2021) yang menggunakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian Lumentut dan Dotulong (2015), Saputra dan Rahyuda (2018), Junejo, Ashraf, Shaikh, Junejo (2020) yang menggunakan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, perbedaan penelitian yang dilakukan Sunarsih & Helmiatin, (2017), Zahara &

Hidayat (2017), Asharini, Hardyastuti, Irham (2018), Hamid & Hazriyanto (2019), Sabuhari, Irawanto, Minarti Rahayu (2020) yang menggunakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang mana pada penelitian ini kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Industri Mebel di Wilayah Jombang yang mana perusahaannya bergerak dalam bidang industri furniture berbahan dasar kayu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) guna untuk melakukan pengujian hubungan langsung maupun mediasinya.

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X1).	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada penelitian ini.
Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).	Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri <i>furniture</i> spesialisasi kayu.
Merupakan penelitian kuantitatif deskriptif.	Metode analisis data yang digunakan PLS (<i>Partial Least Square</i>).
Penelitian ini hanya dikaji secara umum.	Terdapat kajian islam dalam penelitian ini.

Sumber: data diolah, 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta nyaman untuk karyawan tersebut dapat memacu semangat kerja dari karyawan dalam bekerja dengan sangat baik. Menurut Kesuma (2007) lingkungan kerja merupakan segalanya yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Sedangkan Heijrachman dan Husnan (1997) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Menurut Lewa dan Subono (2005) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat dari lingkungan kerja yaitu menciptakan sebuah gairah dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas serta kinerja karyawan meningkat. Manfaat yang diperoleh dari karyawan yang semangat dalam bekerja yakni pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan yang memberikan kesan menyenangkan, aman, damai, perasaan betah di tempat kerja yang baik meliputi fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja adalah hal yang melekat dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, segar, serta memenuhi standar kebutuhan yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwanto (2007) sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat memengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

- a. Tata ruang kerja yang tepat
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat/cukup
- c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
- e. Suasana kerja dalam perusahaan sebagai pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan
- f. Keamanan kerja karyawan

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain juga dengan pemimpin berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004) lingkungan kerja

fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.1.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2009) secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik yakni berupa:

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udarayang baik akan menyehatkan badandan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. *Temperature*, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2007) faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan di tempat kerja

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan terhambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia

masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketegangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*aircondition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu–lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan ditempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2016) faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh besar terhadap semangat dan gairah kerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Warna sejatinya dapat berpengaruh dalam diri manusia tanpa kita menyadarinya. Seperti halnya warna cerah yang sangat digemari oleh seluruh anak-anak. Sekarang bagaimana cara perusahaan untuk memanfaatkan warna sebaik mungkin yang dapat membangunn semangat dan gairah kerja karyawan. Untuk pemilihan warna pada ruang kerja

sebaiknya menggunakan warna-warna cenderung dingin atau lembut. Seperti warna cokelat muda, abu-abu muda, hijau muda, dan masih banyak lagi lainnya. Sedangkan untuk warna putih sendiri dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi terlihat lebih luas dan bersih serta membantu karyawan yang pekerjaannya membutuhkan ketelitian.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih juga dapat mempengaruhi semangat serta gairah kerja karyawan. Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kebersihan sangat mempengaruhi kondisi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang, lingkungan kerja yang bersih dapat menumbuhkan perasaan senang. Rasa senang tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bayangkan saja jika kita bekerja di lingkungan yang penuh dengan debu dan terdapat bau yang menyengat, pasti konsentrasi kita terhadap pekerjaan akan terganggu. Kita juga akan merasa tidak betah berada di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud disini adalah tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja, namun juga termasuk penerangan dari matahari. Karena dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang mereka lakukan perlu ketelitian. Jika perusahaan ingin melakukan penghematan biaya, maka yang harus dilakukan perusahaan adalah memaksimalkan penggunaan sinar matahari. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan jalan masuk sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, akan tetapi harus tetap dijaga bahaya dari sinar matahari yang masuk tidak menimbulkan silau ataupun membuat udara pengap.

4. Ventilasi (Pertukaran Udara)

Ventilasi sangat penting untuk ruangan, karena dengan adanya ventilasi di dalam ruangan membuat pertukaran udara dapat tercukupi dengan baik. Pertukaran udara yang cukup dapat menyebabkan kesegaran fisik dari

seluruh karyawan yang bekerja. Namun sebaliknya, jika pertukaran udara terhambat atau kurang maka sudah dapat dipastikan dapat menimbulkan rasa pengap di dalam ruangan sehingga karyawan yang bekerja merasa letih dan lesu saat bekerja. Ventilasi yang terdapat dalam ruangan haruslah cukup lebar terutama pada daerah kota-kota besar dengan daerah yang udaranya cenderung panas. Akan tetapi jika terlalu banyak ventilasi pada ruangan juga dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga menyebabkan karyawan jatuh sakit. Gedung dengan desain plafon yang tinggi lebih banyak terjadi pertukaran udara dibandingkan dengan gedung yang plafonnya rendah. Luas ruangan dan jumlah karyawan pada ruangan juga dapat mempengaruhi pertukaran udara. Perusahaan yang merasa pertukaran udara dalam ruangnya kurang, pasti menggunakan kipas angin, AC, dan sebagainya. Dengan menggunakan pendingin udara tersebut, ruangan akan terasa lebih sejuk sehingga dapat mengurangi rasa lelah dari diri karyawan tersebut. Akan tetapi, penggunaan AC secara terus-menerus juga mempunyai dampak negatif bagi karyawan yang memiliki alergi terhadap suhu udara yang dingin.

5. Musik

Musik dapat mempengaruhi jiwa manusia, seseorang yang mendengarkan alunan musik akan mengurangi rasa lelah saat melakukan pekerjaannya. Namun tidak semua jenis musik dapat diputar dan didengarkan di dalam perusahaan. Hanya musik-musik tertentu saja yang diperbolehkan untuk didengarkan agar tidak merusak ketenangan jiwa karyawan.

6. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini yakni jaminan keamanan dari barang pribadi setiap karyawan seperti sepeda motor, sepeda, maupun mobil. Karena saat karyawan melakukan pekerjaannya di perusahaan, karyawan tersebut tidak dapat mengawasi barang pribadinya secara langsung. Jika tempat parkir yang disediakan tersebut rawan oleh pencuri, maka hal ini dapat menimbulkan kegelisahan pada diri karyawan sehingga membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Keadaan ini

membuat semangat kerja dari karyawan menurun. Akibatnya tingkat dari produktivitas kerja juga menurun dan kerusakan kian bertambah. Karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan sistem keamanan dari perusahaan agar terhindar dari kerusakan-kerusakan yang tidak diinginkan. Karyawan pastinya juga sangat menginginkan perusahaan tempatnya bekerja dapat menjamin dan meningkatkan keamanan barang pribadi milik seluruh karyawan.

7. Kebisingan

Suara yang bising dapat mengganggu pekerjaan seseorang. Akan tetapi suara bising yang didengarkan secara terus menerus dapat menjadi kebiasaan, sehingga tidak menjadi hal yang mengganggu lagi bagi karyawan. Namun hal ini tidak terjadi bagi sebagian orang yang pekerjaannya membutuhkan konsentrasi tinggi. Maka dari itu, perusahaan hendaknya mengurangi suara bising tersebut dengan contoh seperti membuat dinding kedap suara. Jika perusahaan tidak dapat mengurangi kebisingan yang ada, maka perusahaan harus memperhatikan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mungkin dapat mengurangi gangguan yang disebabkan suara bising. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberi ruang yang terpisah agar suara bising yang terdengar tidak terlalu mengganggu karyawan.

2.2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) sebagai berikut:

1. Penerangan

Dengan adanya penerangan yang cukup di dalam ruang kerja semua karyawan akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai harus stabil, tidak terlalu dingin atau terlalu panas. Hal tersebut dapat menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising dapat mengganggu karyawan, karena tingkat kepekaan seorang karyawan terhadap suara tersebut yang dapat mempengaruhi aktivitasnya saat bekerja.

4. Penggunaan warna

Pemilihan warna ruangan yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja sangat penting, karena dengan pemilihan warna ruangan yang tepat tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya, perlu diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang kondusif di tempat kerja.

6. Keamanan di tempat kerja

Keamanan bekerja adalah suatu kondisi karyawan yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan suatu pekerjaan.

7. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar pegawai satu dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan tersebut.

Menurut Ahyari (2001) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.

2.2.1.5. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan kerja menurut pandangan islam yakni seluruh kegiatan yang dilakukan umat manusia baik menyangkut kehidupan sosial maupun individu di dalam kehidupan. Lingkungan kerja dalam islam adalah lingkungan dimana di dalamnya terdapat kedamaian dan ketentraman bagi seluruh umat manusia.

Adapun ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَّانقَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apaibla engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal” (QS. Ali ‘Imran: 159).

Kandungan yang terdapat dalam QS. Ali ‘Imran ayat 159 tersebut yakni bagi seluruh umat muslim dianjurkan untuk saling memaafkan antar sesama dan juga bermusyawarah dalam setiap mengambil keputusan. Musyawarah dilakukan dengan kepala dingin yang artinya tidak dalam keadaan marah agar bijak dalam mengambil sebuah keputusan. Cara bermusyawarah yang baik yakni dengan menyelesaikan masalah dengan jalan bermusyawarah yang di dalamnya diiringi dengan sifat pemaaf dan lemah lembut. Hal tersebut wajib diterapkan dalam kehidupan sehari-hari agar dapat menjalani hidup dengan damai.

Hasan (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah kehadiran manusia yang ada di sekeliling kita untuk mengisi dan juga melengkapi satu sama lain sesuai perannya serta menjaga lingkungan dan ciptaan Allah SWT lainnya sebagai pemimpin yang diharuskan untuk menggunakan seluruh nilai syari’at islam dalam segala hal aktifitas kehidupan agar tercipta kebahagiaan di dalam dunia dan akhirat. Peran manusia di dalam kehidupan merupakan seorang pemimpin bagi makhluk hidup lainnya. Hal tersebut juga berlaku di lingkungan kerja di dalam perusahaan. Manusia mempunyai tanggung jawab mengatur alam untuk kesejahteraan seluruh umat

manusia di bumi. Allah SWT sejatinya telah mengatur kehidupan manusia sebaik-baiknya dengan menciptakan manusia dan diberikan fungsi untuk saling melengkapi, saling membutuhkan, serta saling berhubungan satu dengan yang lainnya untuk menciptakan keselarasan sebuah kehidupan. Dengan adanya keselarasan kehidupan tersebut maka lingkungan kita akan tetap terjaga dengan baik kelestariannya.

Adapun hadits yang menjelaskan tentang lingkungan kerja sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW berikut ini:

الإِسْلَامُ نَظِيفٌ فَتَنْظِفُوا فَإِنَّهُ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ إِلَّا النَّظِيفُ

Artinya: “Agama islam adalah agama yang bersih dan suci. Karena itu kamu harus menjaga kebersihan. Maka sesungguhnya tidak akan masuk surge kecuali hanya orang-orang yang suci” (HR. Baihaqiy).

Maksud dari hadits tersebut yakni: Allah SWT memerintahkan manusia untuk selalu berbuat kebaikan dan juga selalu menjaga kebersihan lingkungan kita. Karena sesungguhnya kebersihan merupakan sebagian dari iman. Dengan lingkungan yang bersih maka seseorang akan merasakan kenyamanan saat beraktivitas.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. As’ad (2004) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2004) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2006) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006), Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Husein (2005) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi–fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Menurut Rivai (2009) mengemukakan kinerja adalah “perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Mathis dan Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2006), “menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Menurut As’ad dalam Priyono (2010) memberikan sebuah batasan bahwa hasil kerja yang telah diraih merupakan kesuksesan dari perbuatan seseorang itu sendiri. Maksudnya adalah prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto dalam Priyono (2010) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kerja seseorang selang periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama.

2.2.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Handoko dalam Priyono (2010) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang mana harus melalui organisasi-organisasi terlebih dahulu untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja dari karyawan.

Dengan adanya kegiatan tersebut maka dapat memperbaiki berbagai macam keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada seluruh karyawan mengenai pelaksanaan kerja mereka. Hal ini berarti penilaian kinerja adalah sebuah tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap suatu hasil kerja dari karyawannya.

Menurut Alewine dalam Priyono (2010) berpendapat bahwa penilaian kinerja digunakan untuk membuat karyawan memandang dirinya sendiri, mengenali kebutuhannya dalam perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar mempunyai tujuan jelas seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat dari penilaian kinerja dapat lebih dirasakan oleh perusahaan maupun karyawan yang bekerja di perusahaan.

Seluruh organisasi maupun perusahaan wajib melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan apa termasuk dalam kategori baik, cukup, atau kurang. Dengan diadakannya penilaian kinerja, karyawan akan merasa diperhatikan oleh atasannya. Hal tersebut akan membuat karyawan terdorong untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Semua dapat terjadi apabila penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan secara jujur. Ada beberapa alasan perusahaan harus melakukan penilaian kinerja, yakni digunakan untuk memotivasi karyawan, untuk memberikan kompensasi, insentif, hadiah, promosi jabatan, dan kenaikan gaji, untuk mendisiplinkan karyawan, dan juga sebagai pedoman persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Menurut Handoko dalam Priyono (2010) menyebutkan beberapa manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja
2. Penyesuaian Kompensasi
3. Keputusan Penetapan
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

6. Penyimpangan Proses Staffing
7. Ketidakakuratan Informasional
8. Kesalahan Desain Pekerjaan
9. Kesempatan Kerja yang Adil
10. Tantangan Eksternal

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut pendapat dari Moekiyat dalam Priyono (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Menciptakan hubungan harmonis antara karyawan dengan pengawas agar tingkat produktivitas menjadi tinggi.
2. Membantu membuat perkiraan bersama hal apa yang dapat dihasilkan setiap masing-masing karyawan secara keseluruhan.
3. Mengusahakan supaya karyawan mengetahui secara tepat apa yang diharapkan oleh perusahaan terhadap mereka, dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan tersebut.
4. Melaksanakan upaya-upaya tertentu demi perbaikan kualitas kinerja.
5. Menyampaikan kepada karyawan mengenai penilaian dalam kecakapan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan harus mempunyai suatu tujuan yang jelas, yakni apa yang pencapaian apa yang diinginkan perusahaan sehingga faedah dari penilaian kinerja dapat lebih dirasakan oleh perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan, penilaian kinerja bermanfaat untuk memberikan feedback tentang pekerjaan mereka seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karir. Sedangkan untuk perusahaan, hasil dari penilaian kinerja mempunyai manfaat sebagai pengambilan keputusan tentang apa yang dibutuhkan dalam program pelatihan, recruitment, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan keseluruhan dalam proses manajemen SDM secara efektif.

Priyono (2010) berpendapat bahwa kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator

perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. Adapun kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Handoko (2005), menyatakan bahwa “pengukuran kinerja adalah memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi mengenai pelaksanaan suatu rencana dan titik-titik dimana perubahan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian”. Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2005), terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yaitu:

1. Aspek kuantitatif, meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek kualitatif, meliputi:
 - a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

Rivai (2009), menyatakan bahwa peranan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang efektif

dan efisien sistem manajemen kinerja harus konsisten dengan misi strategis sebuah perusahaan, bermanfaat sebagai alat pengembangan, berguna sebagai alat *administrative*, sesuai dengan hukuman dan berkaitan dengan pekerjaan, dipandang adil secara umum oleh karyawan, efektif dalam mendukung kinerja karyawan. Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan menurut Priyono (2010) sebagai berikut:

1. Penilaian secara kebetulan, tidak sistematis dan sering membahayakan.
2. Metode tradisional sistematis yang mengukur karakteristik tiap individu, sumbangan karyawan terhadap perusahaan atau keduanya.
3. Penilaian kinerja berdasarkan pada tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan *Management By Objective* (MBO).

Cara penilaian tidak sistematis dan dilakukan secara kebetulan, sering berbahaya dalam penerapannya. Misalnya seperti ada sebuah jabatan kosong di perusahaan, kemudian diadakan penilaian secara mendadak terhadap karyawan untuk kemungkinan pengisian jabatan kosong tersebut. hal ini tentu merupakan sebuah cara yang kurang sistematis, dikarenakan baru dilakukan pada saat ada lowongan dan tidak konsisten. Maka dari itu perusahaan yang mempunyai tatanan yang teratur sebaiknya tidak menggunakan metode ini, melainkan menggunakan metode pendekatan sistematis. Sebagaimana penilaian sistematis tradisional yang dilakukan secara berkala juga memiliki manfaat bagi perusahaan. faedah pertama yang paling penting adalah memberikan informasi yang sangat membantu dalam keputusan-keputusan yang menyangkut masalah-masalah seperti promosi *lay off and transfer*. Penilaian sistematis ini dapat memberikan informasi-informasi sebelum sesuatu tersebut mungkin diperlukan. Jadi ketika menghindari kemungkinan dapat menggunakan *judgement* sesaat. Penilaian kinerja secara sistematis ini memberikan informasi dalam bentuk sebuah kemungkinan yang dilakukan dalam perbandingan, dan dapat menopang berbagai keputusan-keputusan dalam bidang personalia di dalam perusahaan.

2.2.2.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada setiap perusahaan tentu tidak pernah lepas dari sebuah penyebab. Banyak sekali hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sebuah pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009) merumuskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan IQ (potensi) dan kemampuan *knowledge and skill (reality)*. Maksudnya adalah karyawan yang mempunyai IQ rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka dapat dipastikan akan lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Maka dari itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah sikap dari seorang karyawan dalam menghadapi situasi di tempat kerja. Motivasi merupakan sebuah kondisi yang mana dapat menggerakkan diri karyawan secara terarah guna mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan dapat memberikan dorongan terhadap diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja setinggi-tingginya.

Menurut Mangkunegara (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang menghubungkan sifat dari seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu bermacam-macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang asalnya dari lingkungan sekitar. Seperti halnya dengan sikap, tindakan rekan kerja, perilaku, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim

organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis (2006) yakni ada tiga faktor utama sebagai berikut:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Menurut Gibson (2008), ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor individu

Faktor ini meliputi kemampuan-kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.

2. Faktor psikologis

Faktor ini meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain-lain.

3. Faktor organisasi

Faktor ini meliputi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013) menyebutkan beberapa indikator yang terdapat dalam kinerja karyawan sebagaimana berikut ini:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan adalah hal yang paling penting dalam dunia kerja. Karyawan harus setia terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan tempat ia bekerja. Kesetiaan ini mencerminkan seorang karyawan yang bersedia menjaga dan membela perusahaan baik di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab di manapun berada.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan dapat menunjukkan hasil kerja seseorang dari segi kuantitas maupun segi kualitas yang didapatkan karyawan melalui pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran pegawai saat melaksanakan pekerjaannya sangat penting bagi perusahaan. Bersikap jujur dapat membangun kepercayaan orang lain terhadap diri kita. Setiap orang wajib memiliki sikap jujur, terutama dalam pekerjaan.

4. Kedisiplinan

Karyawan diharuskan disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan perintah yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

5. Kreativitas

Karyawan mampu dalam mengembangkan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan yang bekerja dapat menjalankan tugas jauh lebih baik.

6. Kerjasama

Karyawan saling bekerja sama dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan agar hasil dari pekerjaan menjadi lebih baik.

7. Kepemimpinan

Karyawan yang mampu memimpin biasanya mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian baik, sopan, dan periang lebih banyak disukai orang lain karena mereka memberi kesan yang menyenangkan.

9. Prakarsa

Karyawan mempunyai kemampuan berpikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan tersebut.

10. Kecakapan

Kecakapan dalam menyelaraskan dan menyatukan berbagai macam penyusunan dalam kebijakan manajemen.

11. Tanggung Jawab

Karyawan bersedia bertanggung jawab dalam kebijakan yang diambil, pekerjaannya, dan hasil dari pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya dalam bekerja, beserta dengan perilaku dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2011) Indikator kinerja karyawan yakni sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kebersihan
2. Kuantitas kerja yang terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan lebih
3. Keandalan kerja yang terdiri dari inisiatif, mengikuti instruksi, hati-hati, dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan
4. Sikap yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang didapatkan dari berbagai fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu yang ditentukan. Mangkunegara (2008) berpendapat mengenai indikator kinerja karyawan sebagaimana berikut ini:

1. Kualitas kerja yang menunjukkan pencapaian hasil kerja dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan
2. Kuantitas kerja yang menunjukkan pencapaian hasil kerja dari segi keluaran atau tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri
3. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan tersebut dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diemban
4. Inisiatif yaitu mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta berkemampuan dalam membuat keputusan tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator dari kinerja karyawan ada enam, yakni sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif penyelesaian tugas kerja
4. Kemampuan
5. Kepuasan
6. Komunikasi

2.2.2.5. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Allah SWT melarang manusia berbuat curang dalam menjalani kehidupan di dunia. Pada dasarnya segala sesuatu baik itu perbuatan akan mendapatkan balasannya. Tasmara (2002) berpendapat bahwa bekerja bagi orang islam merupakan sebuah upaya yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh dengan mengumpulkan seluruh asset dan pikiran untuk mengaktualisasi diri sebagai hamba Allah yang harus menunduk dari dunia dan menempatkan diri dalam bagian masyarakat yang terbaik. Adapun ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Islam memerintahkan umat muslim untuk mencari rezeki dengan jalan yang baik agar rezeki yang diperoleh menjadi berkah. Islam mendorong umat muslim dalam bekerja untuk saling tolong menolong terhadap sesama maupun yang membutuhkan pertolongan. Ikut berpartisipasi demi kemaslahatan

bersama dan bertindak di jalan Allah, karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberikan perintah bekerja sesuai dengan perintah ibadah, sedekah dan berjuang di jalan Allah. Manulang (1973) mengatakan bahwa kinerja karyawan merujuk terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan seluruh tugas yang telah menjadi tanggung jawab ia saat bekerja. Tugas yang diberikan tersebut berdasarkan dari indikator-indikator yang telah menunjukkan keberhasilan di perusahaan. Hasil dari kinerja dapat diketahui pada tingkatan kinerja, seperti tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah, tingkat kinerja rendah.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2006). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dalam diri setiap masing-masing individu yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (As'ad, 2004). Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Prawironegoro dan Utari, 2016). Hasibuan (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.

Menurut Luthans dalam Engko (2008) ada tiga aspek dalam kepuasan kerja yang dapat dipahami, yakni: Pertama, kepuasan kerja adalah bentuk respon karyawan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja karyawan sering ditentukan oleh hasil dari pekerjaan. Ketiga, kepuasan kerja karyawan terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan. Hasibuan (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dari dalam diri seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan dari disiplin kerja, moral kerja, dan

prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja dinikmati oleh seseorang di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Rivai (2009) berpendapat bahwa kebutuhan manusia sangat beraneka ragam macamnya, baik dari segi jenis maupun tingkatannya, manusia mempunyai kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Maksudnya adalah kebutuhan akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk berusaha memusakan segala kebutuhannya tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada diri masing-masing. Hal ini berarti tingkat penilaian terhadap kegiatan dapat dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas yang dirasakan saat bekerja. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut bahwa kepuasan kerja adalah rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan secara langsung dan mempengaruhi emosi, tingkah laku dalam bekerja, dan hasil kinerja.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Gaji : Rasa kepuasan yang diperoleh dari gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah membuat karyawan merasakan keadilan dalam bekerja
2. Promosi : Peluang untuk mendapatkan promosi jabatan membuat karyawan merasa kepuasan dan keadilan dalam bekerja
3. Supervise : Kepuasan terhadap atasan orang tersebut secara langsung dalam kompetensi penugasan manajerial
4. Tunjangan : Tunjangan seperti asuransi, liburan, dan lainnya akan membuat karyawan merasakan kepuasan kerja

5. Penghargaan : Kepuasan terhadap suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya sangat baik merupakan sebuah bentuk penghormatan, pengakuan, dan apresiasi perusahaan terhadap diri karyawan tersebut
6. Peraturan dan Prosedur : Kepuasan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan
7. Rekan Kerja : Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten membuat seseorang merasa nyaman bekerja sehingga merasakan kepuasan kerja
8. Pekerjaan : Kepuasan yang dirasakan pada pekerjaan itu sendiri karena menikmatinya maupun tidak menikmatinya
9. Komunikasi : Kepuasan kerja pada komunikasi di dalam suatu organisasi untuk berbagi hal mengenai informasi verbal maupun tulis yang ada pada organisasi atau perusahaan

Menurut Luthans (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana berikut ini:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Kelompok kerja

Sedangkan Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pekerjaan

Faktor di dalam pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, pangkat kerja, struktur organisasi perusahaan, kedudukan, jaminan finansial, mutu pengawasan, promosi jabatan, hubungan kerja, dan interaksi sosial.

2. Faktor Karyawan

Faktor yang disebabkan oleh karyawan yaitu kondisi fisik, emosi, kepribadian, sikap kerja, cara berpikir, kecakapan dalam bekerja, persepsi, pendidikan, umur, kecerdasan, pengalaman bekerja, dan jenis kelamin.

Handoko (2001) berpendapat, bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan dasar emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Yang mana setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda dalam pencapaian kepuasan kerja.

2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2006) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan sebuah balas jasa berupa upah yang diberikan perusahaan pada karyawannya. Jika jumlah bayaran yang diterima karyawan adil dan sesuai dengan beban kerja, prestasi, dan kinerja karyawan dalam perusahaan. maka karyawan akan merasakan kepuasan karena merasa dirinya dihargai perusahaan dengan setimpal atas pekerjaan yang telah ia lakukan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3. Rekan kerja

Rekan kerja dalam perusahaan juga dapat memberi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, tidak merasa tertekan, dan dapat saling membantu sesama lainnya.

4. Pimpinan

Atasan merupakan seseorang yang mengatur jalannya operasional perusahaan. pemimpin adalah seseorang yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Cara maupun gaya pemimpin

dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

5. Promosi

Perusahaan perlu mengadakan promosi jabatan untuk karyawan yang mempunyai prestasi baik dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan akan meningkatkan kinerjanya, sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya di dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2018) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dijalankan karyawan terdapat bagian-bagian yang dapat memuaskan karyawan.

2. Upah

Gaji yang diterima karyawan sebagai hasil dari melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keadilan dan kebutuhan yang dirasakan karyawan.

3. Promosi

Karyawan dapat berkembang melalui promosi jabatan yang diberikan perusahaan. hal tersebut berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang memberikan perintah, petunjuk, serta arahan untuk karyawan dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang yang selalu berinteraksi maupun terlibat dalam pelaksanaan kerja dan dapat merasakan rekan kerjanya tersebut menyenangkan atau tidak.

Robbins (2015) menyebutkan beberapa indikator yang menciptakan rasa kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kondisi kerja

Karyawan mempunyai kepedulian yang baik untuk kenyamanan individu ataupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik. Banyak studi yang telah membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar

mereka yang terasa aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan. Kebanyakan dari karyawan juga sangat menyukai bekerja di tempat kerja yang lokasinya dekat dengan rumah mereka, terdapat fasilitas yang layak digunakan, kebersihan terjaga, dan dengan alat-alat yang cukup memadai.

2. Gaji/Upah

Karyawan pastinya menginginkan sistem upah dan kebijakan promotion yang mereka terima sebagai imbal balik keadilan atas pekerjaan mereka. Jika gaji yang mereka terima terasa adil sesuai dengan tuntutan atas pekerjaan mereka, maka tingkat keterampilan individu kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan kerja.

3. Rekan kerja

Karyawan yang bekerja pasti tidak akan lepas dengan yang namanya interaksi sosial antar sesama. Oleh karena itu, bukanlah suatu hal yang mengejutkan jika memiliki rekan kerja ramah dan mendukung kita supaya kepuasan kerja meningkat. Perilaku pimpinan terhadap bawahannya juga merupakan faktor penentu utama karyawan merasakan kepuasan kerja.

2.2.3.4. Kepuasan Kerja Dalam Islam

Bekerja dalam islam merupakan ibadah, oleh karena itu tingkatan tertinggi bagi seorang karyawan muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah SWT. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya yakni mendapatkan ridha dari Allah SWT. Kepuasan kerja dalam islam dapat memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni atasan dengan pekerja. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam, maka yang muncul yakni rasa ikhlas, sabar dan syukur. Allah SWT tidak akan meridhai orang yang bekerja dengan buruk, kecuali jika orang tersebut melaksanakan pekerjaan dengan cara yang baik dan profesional. Adapun ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sebagai berikut:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya: “Dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik” (Qs. Al-Isra’: 19).

Makna dari ayat tersebut adalah semua hal yang dikerjakan oleh manusia pastinya nanti akan mendapatkan imbalan atas apa saja yang telah dikerjakannya. Seperti kata pepatah “jika seseorang menanam kebajikan dalam kehidupannya, maka kelak ia akan menuai apa yang telah ditanamnya kelak”. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat baik, maka ia akan menerima imbalan dari perusahaan sesuai dengan apa yang telah karyawan tersebut kerjakan. Sehingga akan timbul sifat emosional secara alami berupa kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan tersebut terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kesuma (2007) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik serta nyaman bagi karyawan dapat memacu semangat kerja dari karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri, Triatmono, Setiyadi, 2018; Sugiarto & Abdurrahman, 2019; Supriyanto, Ekowati, Vironika, 2020; Dea, Sundari, Dongoran, 2020; Yuliantari & Prasasti, 2020; Charli, Sari, Ade, 2020; Ekowati, Supriyanto, Hidayanti, 2021).

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Pada dasarnya lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis dari karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan akan berdampak terhadap penurunan hasil kinerja karyawan, akan tetapi jika lingkungan kerja terasa nyaman dan menyenangkan maka dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja dan peningkatan hasil kinerja dari dalam diri karyawan. Hal ini tentu saja sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak yang bersangkutan, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan. Dalam penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Lumentut dan Dotulong, 2015; Saputra dan Rahyuda, 2018; Junejo, Ashraf, Shaikh, Junejo, 2020).

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans dalam Engko (2008) ada tiga aspek dalam kepuasan kerja yang dapat dipahami, yakni: Pertama, kepuasan kerja adalah bentuk respon karyawan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja karyawan sering ditentukan oleh hasil dari pekerjaan. Ketiga, kepuasan kerja karyawan terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunarsih & Helmiatin, 2017; Zahara & Hidayat, 2017; Asharini, Hardyastuti, Irham, 2018; Hamid & Hazriyanto, 2019; Sabuhari, Irawanto, Minarti Rahayu, 2020).

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

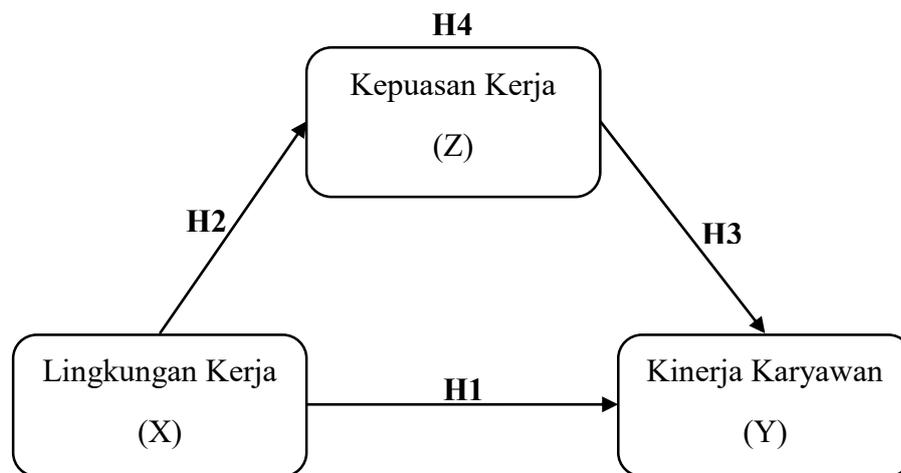
Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020), lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif. Dalam teori kepuasan kerja oleh Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dalam diri setiap masing-masing individu yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Menurut Abdillah dan Hartono (2015) mengungkapkan bahwa efek mediasi dapat dilakukan apabila variabel mediasi berpengaruh terhadap variabel dependen dan variabel independen berpengaruh terhadap variabel mediasi. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Lumentut dan Dotulong, 2015; Saputra dan Rahyuda, 2018; Junejo, Ashraf, Shaikh, Junejo, 2020). Dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunarsih & Helmiatin, 2017; Zahara & Hidayat, 2017; Asharini, Hardyastuti, Irham, 2018; Hamid & Hazriyanto, 2019; Sabuhari, Irawanto, Minarti Rahayu, 2020).

H4 : Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Agung (2012), kerangka konseptual merupakan kegiatan untuk mencari jawaban dari masalah penelitian yang telah dirumuskan secara teoritis dan yang masih perlu di uji kebenarannya di lapangan. Maka dibuatlah kerangka konseptual pada penelitian ini berdasarkan dari penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah dipaparkan, sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Sumber: data diolah, 2020

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti, maka hipotesis yang akan digunakan dan dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1. Lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.
- H2. Lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.
- H3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.

H4. Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) metode pendekatan kuantitatif merupakan metode positivistik karena berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Sedangkan menurut Sudyaharjo (2009), riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur, ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang yakni UD Karya Jaya, UD Ploso Jati Indah, dan UD Karya Jati yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi *furniture* atau interior spesialisasi kayu. Industri mebel yang digunakan dalam penelitian ini beralamatkan di Jombang Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Priyatno (2010) populasi merupakan keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian tentang data yang diperlukan. Kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang yang berjumlah 146 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008). Menurut Arikunto (2010) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang yang berjumlah 146 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel bilamana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah dari populasi relatif kecil, yakni kurang dari 30.

3.5 Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Malhotra dalam Supriyanto dan Maharani (2013) data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket berupa kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut Malhotra dalam Supriyanto dan Maharani (2013), data sekunder merupakan data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset, tetapi juga untuk tujuan lain. Sumber data sekunder pada penelitian ini berupa profil perusahaan dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) wawancara merupakan sebuah proses untuk mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab secara langsung atau bertatap muka antara penanya dan pewawancara dengan menggunakan alat *interview guide*. Sedangkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Teknik kuesioner ini adalah teknik yang paling efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan oleh responden.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala *linkert*. Menurut Sarjon dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani (2013) skala *linkert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak yang digunakan untuk menyusun item-item pernyataan. Skala *linkert* diukur dengan lima pilihan jawaban serta bobot nilai dari jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4
- c. Netral (N) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan	1. Intensitas cahaya lampu. 2. Intensitas cahaya matahari.	Sedarmayanti (2009)
		2. Suhu udara	1. Tingkat kelembapan suhu ruangan. 2. Ventilasi ruangan. 3. Ruangan tidak terasa sesak. 4. Sirkulasi udara memadai.	
		3. Suara bising	1. Suara mesin produksi. 2. Suara kendaraan.	
		4. Penggunaan warna	1. Warna dinding. 2. Komposisi warna.	
		5. Ruang gerak	1. Konstruksi ruang kerja. 2. Penempatan sarana prasarana kerja.	
		6. Keamanan di tempat kerja	1. Jaminan keselamatan karyawan. 2. Jaminan keamanan barang karyawan. 3. Peralatan keamanan.	
		7. Hubungan antar karyawan	1. Komunikasi antar karyawan. 2. Kerjasama antar karyawan.	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Kemampuan bekerja. 2. Kemampuan dalam mencapai target pekerjaan. 3. Hasil pekerjaan.	Mangkunegara (2008)
		2. Kuantitas kerja	1. Banyaknya pekerjaan yang	

			<p>dilakukan.</p> <p>2. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.</p>	
		3. Tanggung jawab	<p>1. Tanggung jawab atas pekerjaan.</p> <p>2. Tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.</p>	
		4. Inisiatif	<p>1. Menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>2. Menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.</p>	
3.	Kepuasan Kerja (Z)	1. Gaji	<p>1. Gaji sesuai beban kerja.</p> <p>2. Pembayaran gaji tepat waktu.</p> <p>3. Gaji mencukupi kebutuhan hidup.</p> <p>4. Kesempatan kenaikan gaji.</p> <p>5. Gaji sesuai dengan prestasi kerja.</p>	Hariandja (2006)
		2. Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Pekerjaan sesuai kemampuan karyawan.</p> <p>2. Pekerjaan sesuai pendidikan.</p> <p>3. Fasilitas pendukung pekerjaan.</p>	
		3. Rekan kerja	<p>1. Merasa senang dengan rekan kerja.</p> <p>2. Rekan kerja memberi dukungan.</p> <p>3. Rekan kerja saling membantu.</p> <p>4. Rekan kerja memberi solusi masalah kerja.</p>	
		4. Pimpinan	<p>1. Dukungan pimpinan.</p> <p>2. Pimpinan berlaku baik.</p>	

			3. Pimpinan memberi solusi masalah.	
		5. Promosi	1. Kenaikan jabatan. 2. Penilaian kinerja untuk promosi. 3. Kemajuan kinerja karyawan.	

Sumber: Data diolah, 2021

3.9 Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang akan dibantu dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Menurut Ghozali dalam Supriyanto dan Maharani (2013), Partial Least Square merupakan metode analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda saat terjadi permasalahan spesifik data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang, dan terjadi multikolinearitas (Abdillah & Hartono, 2015).

Dalam analisis PLS ada dua hal yang harus dilakukan yakni *pertama*, menilai outer model yaitu penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. *Kedua*, menilai inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Untuk menyatakan baik tidaknya sebuah instrument, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas (Supriyanto dan Maharani, 2013):

1. Model Pengukuran

Outer Model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Sebagaimana penjelasan mengenai uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Abdillah dan Hartono (2015) berpendapat bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang digambarkan. Prinsip dari validitas konvergen adalah pengukur dari konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. Syarat sebuah data dikatakan valid pada validitas konvergen adalah *Loading* >

0,7, *Communality* > 0,5; dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Sementara prinsip dari validitas diskriminan adalah pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminan diukur menggunakan nilai *Cross Loading* yang harus lebih rendah pada variabel lainnya daripada variabel yang di gambarka (Abdillah dan Hartono, 2015).

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan instrument untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan pada instrument penelitian. Uji ini dapat menggunakan 2 metode pada PLS, yakni *composite reliability* yang mana digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sebenarnya suatu konstruk dan cronbach's alpha yang digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* pada uji realibilitas yakni nilai cronbach's alpha > dari 0,6 dan *composite reliability* > dari 0,7.

2. Model Struktural

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q-Square predictive relevance* untuk model *structural*, mengukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* > dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, begitu sebaliknya jika nilai *Q-Square* < dari 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_2^2 , ... R_p^2 adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan.

3. Uji Mediasi

Pada uji mediasi ini, uji signifikan terdapat pada tabel *total effect*, karena efek mediasi tidak hanya menguji secara langsung tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung. Dalam tabel *total effect* nilai *t statistic* > 1,96 yang berarti bahwa variable intervening dapat memediasi penuh. Pada uji mediasi ini

terdapat efek mediasi yang hanya bisa dilakukan apabila *variable independent* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *variable dependent*. Namun, apabila saat pengujian tersebut mendapatkan hasil pengaruh langsung tidak signifikan maka efek mediasi tidak dapat dilanjutkan (Abdillah & Hartono, 2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Objek Penelitian

UD Karya Jaya, UD Ploso Jati Indah, dan UD Karya Jati merupakan tiga perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mebel di Wilayah Jombang Jawa Timur. Ketiga perusahaan tersebut masing-masing memproduksi berbagai jenis set *furniture*. Bahan dasar utama yang digunakan untuk memproduksi *furniture* dari ketiga perusahaan tersebut adalah kayu.

a. UD Karya Jaya

UD Karya Jaya merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1984, beralamatkan di Jalan Kemuning 73, Desa Candimulyo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini melayani berbagai macam kebutuhan *furniture* oleh masyarakat perumahan wilayah sekitar Jombang dan luar kota Jombang. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang tinggi dengan berbahan dasar kayu kualitas terbaik. Meskipun produk yang ditawarkan memiliki kualitas terbaik, harga yang diberikan tentu sesuai dengan kualitas yang diberikan. Semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini dikerjakan dengan teliti oleh pengrajin ukiran khas Jepara.

Visi :

Menghasilkan produk berkualitas serta memberikan pelayanan terbaik agar menjadi industri mebel yang unggul.

Misi :

- Membangun pekerja yang berkualitas serta profesional
- Memproduksi *furniture* berkualitas tinggi dengan menerapkan quality control

- Membangun kepercayaan dengan memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen untuk memuaskan kebutuhannya

b. UD Ploso Jati Indah

UD Ploso Jati Indah merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2011, beralamatkan di Dusun Ploso, Desa Plosogenuk, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam jenis mebel yang terbuat dari kayu mahoni dan kayu jati pilihan, seperti set meja makan, set kursi tamu, set ranjang tidur, pintu, jendela, aneka rak dan lemari pakaian. Harga yang ditawarkan sesuai dengan kualitas produk yang diberikan. Selaku industri rumahan UD Ploso Jati Indah akan selalu memberikan pelayanan terbaik guna memenuhi harapan konsumen. Produk yang dihasilkan dapat dibedakan dengan produk mebel lainnya, mulai dari bahan baku yang digunakan, desain produk, sampai dengan *finishing* produk interior.

Visi :

Menjadi industri mebel yang maju dan produktif di Indonesia.

Misi :

- Menciptakan pekerja yang ahli dan kompeten
- Menciptakan lapangan kerja untuk masyarakat sekitar tempat usaha
- Memberikan jaminan terhadap kepuasan pelanggan

c. UD Karya Jati

UD Karya Jati merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 dan beralamatkan di Jalan Tirta Buana No. 12, Desa Keplaksari, Kecamatan Peterongan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri mebel yang memproduksi berbagai macam jenis kebutuhan *furniture* seperti almari, meja rias, rak serbaguna, meja komputer, meja belajar, meja kerja, springbed dan masih banyak jenis lainnya. Perusahaan ini telah mengekspor produknya sampai ke Negara asing yakni Arab Saudi sejak tahun 2010. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk selalu menjaga

kualitas dan keamanan produk yang di produksi serta menjamin produk yang dihasilkan perusahaan ini telah memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Visi :

Turut mewarnai dunia dengan produk *furniture* kualitas premium, kreatif serta inovatif, tepat pengiriman, teliti dalam proses produksi, dan didukung dengan bahan baku berkualitas dan sumber daya manusia yang handal serta berpengalaman.

Misi :

- Menghasilkan produk berkualitas baik dan sesuai standart industri mebel
- Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen
- Menyediakan beraneka ragam jenis *furniture* sesuai kebutuhan konsumen
- Mengelola limbah dengan baik untuk menjaga lingkungan sekitar perusahaan
- Memberikan pelayanan secara profesional kepada semua kalangan konsumen dengan memberikan jaminan produk
- Memberikan pelatihan berkelanjutan untuk sumber daya manusia serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuesioner yang telah disebar dan diolah oleh peneliti diperoleh responden sesuai dengan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	142	97.3 %
Perempuan	4	2.7 %
Total	146	100 %

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.1 tersebut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 142 respon dengan presentase 97.3 % dan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 4 responden dengan presentase 2.7 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 142 responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil dari kuesioner yang telah disebar dan diolah oleh peneliti diperoleh responden sesuai dengan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 20	18	12.3 %
21-30	119	81.5 %
> 31	9	6.2 %
Total	146	100 %

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 18 responden dengan perolehan presentase 12.3 %, responden berusia 21-30 tahun berjumlah 119 responden dengan presentase 81.5 %, dan responden berusia > 31 tahun berjumlah 9 responden dengan presentase 6.2 %. Dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak terdapat pada rentang usia 21-30 tahun dengan jumlah 119 responden.

4.1.3 Deskripsi Distribusi Variabel

Deskripsi distribusi variabel merupakan bagian dari analisis statistik yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel penelitian. Adapaun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.3
Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
X1.1	4.658	5	3	5	0.516
X1.2	4.616	5	2	5	0.600
X1.3	4.651	5	3	5	0.531
X1.4	4.671	5	3	5	0.512
X1.5	4.637	5	3	5	0.535
X1.6	4.568	5	2	5	0.629
X1.7	4.644	5	3	5	0.533
X1.8	4.596	5	2	5	0.626
X1.9	4.630	5	3	5	0.537
X1.10	4.562	5	2	5	0.619
X1.11	4.678	5	3	5	0.509
X1.12	4.616	5	2	5	0.611

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item dengan nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah baik. Pada variabel Lingkungan Kerja terdapat 12 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator X1.10 dengan nilai mean sebesar 4.562. Sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator X1.11 dengan nilai mean sebesar 4.678.

b. Variable Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel 4.4
Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Y1.1	4.630	5	2	5	0.608
Y1.2	4.473	5	2	5	0.694
Y1.3	4.514	5	3	5	0.665
Y1.4	4.507	5	3	5	0.611
Y1.5	4.500	5	3	5	0.665
Y1.6	4.630	5	2	5	0.662

Y1.7	4.445	5	3	5	0.693
Y1.8	4.486	5	3	5	0.695

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item dengan nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah baik. Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat 8 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator Y1.7 dengan nilai mean sebesar 4.445. Sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator Y1.1 dan Y1.6 dengan nilai mean sebesar 4.630.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z1)

Tabel 4.5
Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z1)

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Z1.1	4.370	5	1	5	0.776
Z1.2	4.342	5	1	5	0.780
Z1.3	4.240	5	2	5	0.909
Z1.4	4.582	5	2	5	0.617
Z1.5	4.568	5	3	5	0.596
Z1.6	4.521	5	2	5	0.675
Z1.7	4.486	5	2	5	0.714
Z1.8	4.342	5	1	5	0.780
Z1.9	4.240	5	2	5	0.909
Z1.10	4.575	5	2	5	0.618
Z1.11	4.534	5	3	5	0.610
Z1.12	4.274	5	2	5	0.911
Z1.13	4.562	5	2	5	0.630
Z1.14	4.548	5	3	5	0.609
Z1.15	4.541	5	2	5	0.674
Z1.16	4.459	5	2	5	0.741
Z1.17	4.342	5	1	5	0.780
Z1.18	4.260	5	2	5	0.915
Z1.19	4.562	5	2	5	0.651
Z1.20	4.534	5	3	5	0.610

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item dengan nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah baik. Pada variabel Kepuasan Kerja terdapat 20 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada indikator Z1.3 dan Z1.9 dengan nilai mean sebesar 4.240. Sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada indikator Z1.10 dengan nilai mean sebesar 3.575.

4.1.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam Partial Least Square terdapat dua jenis pengujian yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan, sebagaimana berikut ini :

a. Validitas Konvergen

Menurut Abdillah dan Hartono (2015) menyebutkan bahwa validitas konvergen mempunyai hubungan yang erat dengan prinsip bahwa pengukur dari sebuah konstruk tersebut harus berkorelasi tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa indikator dari sebuah variabel harus memiliki korelasi tinggi terhadap variabel yang digambarkan. *Rule of thumb* pada validitas konvergen yakni *Loading* > 0.7, *Communality* > 0.5, dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5. Berikut merupakan hasil dari pengujian validitas konvergen terhadap masing-masing variabel :

Tabel 4.6
Uji Validitas Konvergen

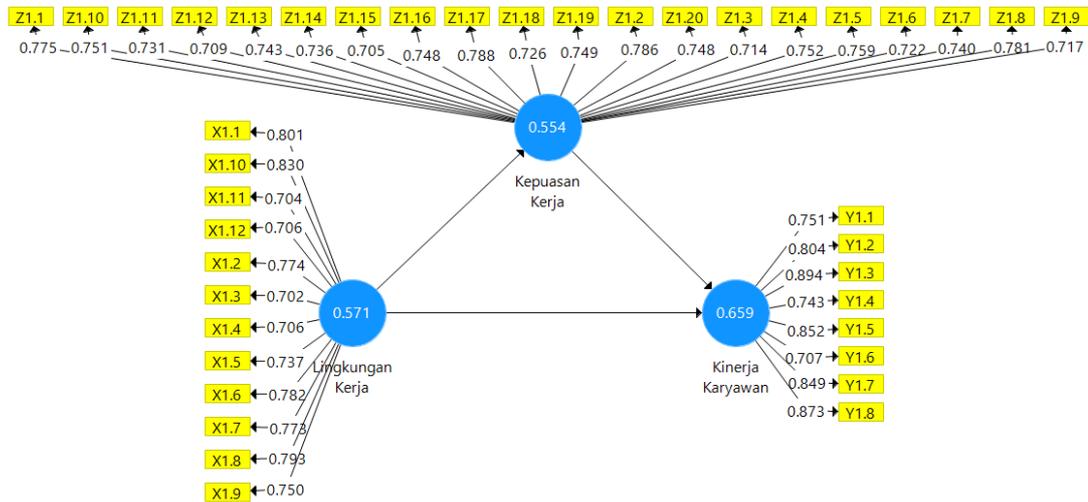
Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.801	Valid
	X1.2	0.774	Valid
	X1.3	0.702	Valid
	X1.4	0.706	Valid
	X1.5	0.737	Valid
	X1.6	0.782	Valid
	X1.7	0.773	Valid
	X1.8	0.793	Valid

	X1.9	0.75	Valid
	X1.10	0.83	Valid
	X1.11	0.704	Valid
	X1.12	0.706	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.751	Valid
	Y1.2	0.804	Valid
	Y1.3	0.894	Valid
	Y1.4	0.743	Valid
	Y1.5	0.852	Valid
	Y1.6	0.707	Valid
	Y1.7	0.849	Valid
	Y1.8	0.873	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0.775	Valid
	Z1.2	0.786	Valid
	Z1.3	0.714	Valid
	Z1.4	0.752	Valid
	Z1.5	0.759	Valid
	Z1.6	0.722	Valid
	Z1.7	0.74	Valid
	Z1.8	0.781	Valid
	Z1.9	0.717	Valid
	Z1.10	0.751	Valid
	Z1.11	0.731	Valid
	Z1.12	0.709	Valid
	Z1.13	0.743	Valid
	Z1.14	0.736	Valid
	Z1.15	0.705	Valid
	Z1.16	0.748	Valid
	Z1.17	0.788	Valid
	Z1.18	0.726	Valid
	Z1.19	0.749	Valid
	Z1.20	0.748	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil dari pengolahan data yang menggunakan aplikasi SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.6 yang menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *loading factor* > 0.7, sehingga konstruk untuk semua variabel telah valid dari model. Berikut merupakan gambaran hasil dari model structural *outer model* awal :

Gambar 4.1
Model Struktural Outer Model



Sumber: Data diolah, 2022

Setelah melakukan pengujian validitas menggunakan nilai *outer loading*, selanjutnya yakni melakukan pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* :

Tabel 4.7
Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.571
Kinerja Karyawan	0.659
Kepuasan Kerja	0.554

Sumber: Data diolah, 2022

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan yang ada diantara variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, secara keseluruhan semua variabel mempunyai nilai $AVE > 0.5$ sehingga dinyatakan valid.

b. Validitas Diskriminan

Abdillah dan Hartono (2015) menjelaskan bahwa pada pengujian validitas diskriminan, suatu indikator dari konstruk tidak berkorelasi tinggi terhadap konstruk lainnya. Nilai *Cross Loading* dari suatu indikator harus lebih tinggi

terhadap variabel yang di gambarkan dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berikut merupakan hasil dari *Cross Loading* pada setiap variabel :

Tabel 4.8
Cross Loading antara Variabel Laten dengan Indikator

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0.446	0.445	0.801
X1.2	0.385	0.406	0.774
X1.3	0.501	0.403	0.702
X1.4	0.500	0.428	0.706
X1.5	0.408	0.373	0.737
X1.6	0.409	0.399	0.782
X1.7	0.439	0.402	0.773
X1.8	0.427	0.432	0.793
X1.9	0.409	0.370	0.750
X1.10	0.425	0.364	0.830
X1.11	0.403	0.309	0.704
X1.12	0.434	0.352	0.706
Y1.1	0.525	0.751	0.450
Y1.2	0.464	0.804	0.369
Y1.3	0.633	0.894	0.451
Y1.4	0.550	0.743	0.405
Y1.5	0.534	0.852	0.426
Y1.6	0.497	0.707	0.433
Y1.7	0.501	0.849	0.400
Y1.8	0.600	0.873	0.433
Z1.1	0.775	0.478	0.326
Z1.2	0.786	0.492	0.364
Z1.3	0.714	0.415	0.333
Z1.4	0.752	0.567	0.514
Z1.5	0.759	0.516	0.539
Z1.6	0.722	0.537	0.471
Z1.7	0.740	0.483	0.429
Z1.8	0.781	0.453	0.337
Z1.9	0.717	0.420	0.316
Z1.10	0.751	0.572	0.487
Z1.11	0.731	0.512	0.482
Z1.12	0.709	0.426	0.314
Z1.13	0.743	0.555	0.482
Z1.14	0.736	0.478	0.491
Z1.15	0.705	0.512	0.439
Z1.16	0.748	0.429	0.419
Z1.17	0.788	0.471	0.331

Z1.18	0.726	0.431	0.322
Z1.19	0.749	0.553	0.487
Z1.20	0.748	0.524	0.489

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* dari setiap indikator mempunyai nilai paling tinggi pada variabel yang di gambarkan dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa indikator tidak berkorelasi tinggi terhadap variabel lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tersebut valid.

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian data yang dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan *Composite Reliability* yang digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule Of Thumb* uji reliabilitas yaitu nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 dan *Composite Reliability* > 0.7 (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut hasil dari pengujian reabilitas :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Rule of Thumb	Evaluasi Model
Kepuasan Kerja	0.958	0.961	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.925	0.939		Reliable
Lingkungan Kerja	0.931	0.941		Reliable

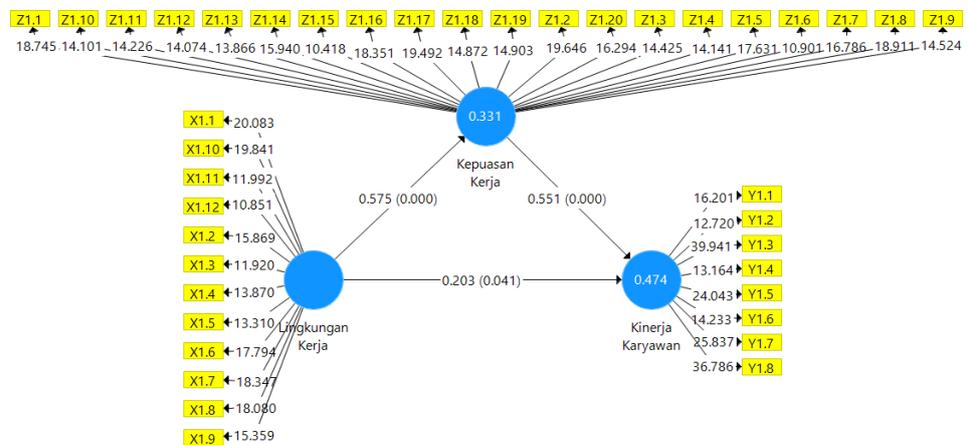
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel data diatas, dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel telah memenuhi kriteria reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang diperoleh dari hasil estimasi *SmartPLS*. Nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan yakni > 0.60 dan nilai *Composite Reliability* > 0.7 sebagaimana kriteria yang telah disebutkan.

4.1.5 Model Struktural (*Inner Model*)

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

Gambar 4.2
Model Struktural Inner Model



Sumber: Data diolah, 2022

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Berikut ini merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS* :

Tabel 4.10
Nilai R Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.331
Kinerja Karyawan	0.474

Sumber: Data diolah, 2022

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja yaitu 0.331 atau 33.1 % yang artinya variabel Lingkungan Kerja secara substansial dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja dengan tingkat 33.1 %, sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian ini. Kemudian hasil nilai *R-square* variabel Kinerja Karyawan yaitu 0.474 atau 47.4 % yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara substansial dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat 47.4 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian ini.

Sementara itu, untuk melakukan pengujian *Goodness of Fit* dihitung menggunakan nilai *Q-Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0,331) \times (1-0,474)] \\
 &= 1 - (0,669 \times 0,526) \\
 &= 1 - 0,352 \\
 &= 0,648
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, nilai *Q-Square* yaitu 0,648 atau 64,8%, yang berarti bahwa besarnya keragaman yang dijelaskan model penelitian ini sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak terdapat pada model tersebut sehingga model penelitian ini dikatakan layak karena nilai *Q-Square* lebih dari 0.

4.1.6 Uji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficient*.

A. Analisis Pengaruh Langsung

Tabel 4.11
Analisis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja ->	0.551	0.558	0.090	6.128	0.000

Kinerja Karyawan					
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.575	0.584	0.074	7.801	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.203	0.202	0.099	2.052	0.041

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini :

1. Uji Hipotesis 1 (Lingkungan Kerja mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar 0.203 (positif) dan nilai p-value sebesar 0.041 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis 2 (Lingkungan Kerja mempunyai hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar 0.575 (positif) dan nilai p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Uji Hipotesis 3 (Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar 0.551 (positif) dan nilai p-value

sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.12
Analisis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.317	0.326	0.066	4.825	0.000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh mediasi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan nilai estimasi sebesar 0.317 (positif). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, berikut ini merupakan pembahasan hasil dari penelitian beserta kajian teori :

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan tersebut memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan industri mebel wilayah Jombang. Sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja yang ada pada industri mebel berkualitas baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman

membuat tingkat konsentrasi dalam bekerja meningkat, kondisi tersebut dapat menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan ikut meningkat.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Kesuma (2007) yang menyebutkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, Triatmono, dan Setiyadi (2018) dimana hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan tersebut memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja industri mebel wilayah Jombang. Hal ini sesuai dengan teori Luthans dalam Engko (2008) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk dari respon karyawan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Nitisemito (2000) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dalam diri setiap masing-masing individu yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Kurangnya dukungan dari lingkungan kerja perusahaan akan menyebabkan stress kerja bagi karyawan industri mebel yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat dari karyawan saat bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Rahyuda (2018) dimana hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan tersebut memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri mebel wilayah Jombang. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dari dalam diri setiap masing-masing individu yang berhubungan dengan sikap karyawan di tempat kerja. Hasibuan (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja lebih giat dan merasa senang dalam melakukan semua tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Setiap karyawan pastinya mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada diri masing-masing individu.

Rivai (2009) berpendapat bahwa kebutuhan manusia sangat beraneka ragam macamnya, baik dari segi jenis maupun tingkatannya karena pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja

dapat dipastikan tingkat kinerja karyawan tersebut meningkat. Luthans dalam Engko (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan sering ditentukan dengan hasil dari pekerjaan karyawan. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamid dan Hazriyanto (2019) dimana hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya semata karena Allah SWT. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dikaitkan ajaran islam dengan munculnya rasa ikhlas, sabar, dan bersyukur atas pekerjaan. Allah akan meridhai orang yang melakukan pekerjaan dengan baik.

4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel mediasi adalah variabel perantara yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada uji mediasi ini terdapat efek mediasi yang hanya bisa dilakukan apabila variabel independen berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel dependen. Namun, apabila saat pengujian tersebut mendapatkan hasil pengaruh langsung tidak signifikan maka efek mediasi tidak dapat dilanjutkan (Abdillah dan Hartono, 2015). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tersebut memberikan hasil bahwa hipotesis 4 menunjukkan nilai estimasi sebesar 0.317 (positif). Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja. Sehingga, hasil pengujian tersebut telah memenuhi kriteria uji mediasi untuk dilanjutkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dipaparkan pada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian H1 yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai estimasi yang didapatkan sebesar 0.203 (positif) dan nilai *p-value* sebesar 0.041 lebih kecil dari 0.05. Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri mebel wilayah Jombang.
2. Berdasarkan hasil pengujian H2 yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai estimasi yang didapatkan sebesar 0.575 (positif) dan nilai *p-value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri mebel wilayah Jombang.
3. Berdasarkan hasil pengujian H3 yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai estimasi yang didapatkan sebesar 0.551 (positif) dan nilai *p-value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri mebel wilayah Jombang.
4. Berdasarkan hasil pengujian H4 yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai estimasi sebesar 0.317 (positif) dan nilai *p-value* 0.000. Berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Tiga Industri Mebel di Wilayah Jombang, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan. Beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Melihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut, industri mebel perlu lebih memperhatikan lingkungan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan mampu mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambahkan variabel lain, tidak hanya lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja dan mendapatkan hasil analisis yang lebih baik di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Hartono, Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak Agung Putu. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004) *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asharini, Nurma Asri., Hardyastuti, Irham Suhatmini. (2018). The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *AGRO EKONOMI*, 29 (1), 146-159.
- Charli, Chintya Ones., Sari, Putri Intan Permata., Ade, Frihapma Semita. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio*, 8 (1), 1-11.
- Dea, Gita., Sundari, Ocky., Dongoran, Johnson. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distirbusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 3 (1), 144-154.
- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (5), 1-12.
- Ekowati, Vivin Maharani., Supriyanto, Achmad Sani., Hidayanti, Elly Wahyu. (2021). Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 5 (1), 59-66.

- Farida, Umi., Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Gouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Hamid, Abdul., Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4 (2), 326-335.
- Handoko, T.Han. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, T.E Marihat. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- (2006). *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, Tolhah, Muhammad. (2005). *Ahlusunah Wal Jamaah Dalam Persepsi dan Tradisi NU*. Jakarta : Lantabora Press.
- <https://tafsirweb.com/>, diakses 20 September 2021, dari <https://tafsirweb.com/1291-surat-ali-imran-ayat-159.html>
- <https://tafsirweb.com/>, diakses 20 September 2021, dari <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>
- <https://tafsirweb.com/>, diakses 20 September 2021, dari <https://tafsirweb.com/4623-surat-al-isra-ayat-19.html>
- Ishak, Arep., Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Junejo, Mumtaz Ali., Ashraf, Muhammad., Shaikh, Saifullah., Junejo, Mansoor Ahmed. (2020). Deteminants of Working Environment and their Influence on Job Satisfaction: Evidence from Banking Sector. *International Journal of Experiential Learning and Case Studies*, 100-112.

- Kesuma, Ali. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1 (4), 310-322.
- Lewa, S. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Lumentut, Mauritz., Hotulong, Lucky. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3 (1), 74-85.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangunegara, A. Anwar Prabu. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (1973). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Medan: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. Jackson. (2006). *Human Resources Management. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1 (3), 303-314.
- Prawironegoro, Darsono., Utari, Dewi. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia): Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, Fariz Ramanda. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (1), 1-8.
- Putri, D O., Triatmanto, B., Setiyadi, S. (2018). The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company. *International Conference on Industrial System Engineering*, 1-5.
- Rivai, Veitzhal., Basri, Ahmad Fawzi Mohd. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sabuhari, Rahmat., Sudiro, Achmad., Irawanto, Dodi W., Rahayu, Minarti. (2020). The Effect of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 1777-1786.
- Saputra, Anak Agung Gede Dharma., Rahyuda, Agoes Ganesha. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (5), 2565-2591.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sudyaharjo. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Sugiarto, Ihsan., Abdurrahman, Dudung. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaringan Rajawali Nusantara Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5 (2), 1344-1349.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarsih, Nenah., Helmiatin. (2017). Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6 (1), 262-276.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani., Ekowati, Vivin Maharani., Vironika, Hilda. (2020). Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Disiplince. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13 (1), 14-25.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: KENCANA.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahara, Rizki Novriyanti., Hidayat, Hajan. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Manageral Accounting*, 1 (2), 150-156.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat, saya Yuanita Intan mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang program studi Manajemen. Memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket kuesioner penelitian yang nanti akan bermanfaat dalam membantu pengumpulan dan pengolahan data untuk menyelesaikan skripsi saya. Adapun judul dari skripsi saya adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang”. Atas waktu, kesediaan, dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi angket kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden :

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Kemudian berilah tanda *check list* (\checkmark) pada kolom huruf yang telah disediakan sesuai dengan kebenaran yang ada.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Lingkungan Kerja		Jawaban				
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan yang terdapat di ruang kerja sangat baik dan memadai (lampu dan sinar matahari)					
2	Pencahayaan di tempat kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan					
3	Suhu udara di tempat kerja cukup baik dalam menunjang aktivitas kerja					
4	Terdapat ventilasi di dalam ruang					

	kerja yang tertutup sehingga pertukaran sirkulasi udara tetap terjaga dengan baik					
5	Suara bising dari mesin produksi mengganggu pekerjaan saya					
6	Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena suara bising di tempat kerja					
7	Warna dinding pada ruang kerja mendukung pikiran saya saat bekerja					
8	Pemilihan warna cat dinding pada ruang kerja cukup baik					
9	Tata letak fasilitas kerja tidak mengganggu pekerjaan saya					
10	Tingkat keamanan di tempat kerja cukup baik sehingga saya merasa nyaman saat bekerja					
11	Saya bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja					
12	Saya tidak memiliki konflik antara sesama pekerja					

Kinerja Karyawan		Jawaban				
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan					
2	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi dengan baik					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah target pekerjaan yang diberikan					
5	Saya bertanggung jawab terhadap hasil dari pekerjaan saya					
6	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di tempat kerja dengan baik					
7	Saya dapat membantu memecahkan masalah yang terdapat di dalam pekerjaan					

8	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan yang sulit untuk dilakukan sendiri					
---	--	--	--	--	--	--

Kepuasan Kerja		Jawaban				
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2	Pembayaran gaji selalu tepat waktu					
3	Gaji yang saya terima telah mencukupi kebutuhan hidup					
4	Saya menerima bonus jika kualitas kerja saya lebih baik					
5	Saya menerima gaji sesuai dengan prestasi kerja yang saya capai					
6	Saya senang karena pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya					
7	Saya senang karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya senang karena pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saya					
9	Saya senang fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
10	Saya senang fasilitas kerja yang disediakan saat ini membantu karyawan dalam bekerja					
11	Saya senang dengan kelengkapan fasilitas kerja yang ada karena dapat mendukung proses kerja dengan baik					
12	Saya senang dengan rekan kerja yang memberikan dukungan kepada saya					
13	Saya senang sesama rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya senang rekan kerja memberikan solusi kepada saya saat terjadi masalah pekerjaan					
15	Saya senang karena atasan					

	memberikan dukungan kepada karyawannya					
16	Saya senang karena atasan saya memperlakukan karyawannya dengan sangat baik					
17	Saya senang atasan memberikan solusi atas masalah kerja yang dialami karyawannya					
18	Saya senang atas ketentuan yang digunakan dalam kenaikan jabatan di perusahaan					
19	Saya senang atas penilaian kinerja yang digunakan untuk kenaikan jabatan					
20	Saya senang dengan adanya kenaikan jabatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan					

30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	3	3	4	3	5	3	3	29
32	4	5	4	4	5	5	5	4	36
33	5	4	5	4	4	5	4	5	36
34	4	4	4	5	4	4	4	4	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	3	4	5	5	5	3	4	34
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	4	4	4	4	5	4	4	34
41	4	3	3	3	3	4	3	3	26
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	4	5	5	5	5	4	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	4	4	4	4	5	4	4	33
48	4	4	5	4	4	5	4	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	4	5	4	4	5	4	5	36
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	5	4	5	4	4	5	4	5	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	4	3	5	4	2	4	3	30
59	3	5	3	5	5	5	5	3	34
60	5	4	4	4	4	5	4	4	34
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	5	4	4	5	4	5	4	35
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	3	4	4	3	4	3	4	29
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	4	5	5	5	5	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	5	4	4	4	4	4	4	4	33
75	5	5	5	4	5	5	5	5	39

76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	5	5	4	5	5	5	5	39
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	4	3	4	3	3	4	3	4	28
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	4	5	3	4	5	4	5	3	33
83	4	4	4	4	4	5	4	4	33
84	4	3	4	4	3	5	3	4	30
85	5	5	5	5	5	4	5	5	39
86	3	3	3	4	3	3	3	3	25
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	4	5	5	4	5	4	5	37
89	5	4	5	5	4	5	4	5	37
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	5	4	5	4	4	5	4	5	36
92	5	3	5	5	3	5	3	5	34
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	5	4	3	5	4	3	4	3	31
95	5	5	5	5	5	5	5	5	40
96	3	5	4	4	5	5	5	4	35
97	4	4	4	4	4	5	4	4	33
98	5	5	5	5	5	5	5	5	40
99	4	4	4	4	4	4	4	4	32
100	5	5	5	5	5	5	5	5	40
101	5	4	4	4	4	5	4	4	34
102	5	5	5	5	5	5	5	5	40
103	4	4	4	5	4	5	4	4	34
104	5	5	5	5	5	5	5	5	40
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	5	5	5	5	5	5	5	5	40
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	4	4	4	4	4	4	4	4	32
109	4	5	3	4	5	5	5	3	34
110	5	5	5	5	5	5	5	5	40
111	2	4	3	5	4	2	4	3	27
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	4	4	4	4	4	4	4	4	32
114	4	3	3	3	3	4	3	3	26
115	5	4	5	5	4	5	4	5	37
116	4	4	4	4	4	5	4	4	33
117	5	5	5	5	5	5	5	5	40
118	5	4	5	5	4	5	4	5	37
119	5	4	5	5	4	5	4	5	37
120	3	4	4	3	4	4	4	4	30
121	5	5	5	4	5	5	5	5	39

No.	Kepuasan Kerja																				Skor
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18	Z1.19	Z1.20	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	93
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	95
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	92
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	88
10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	2	3	77
11	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	68
12	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	88
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	92
15	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	92
16	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	92
17	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	72
18	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	80
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
21	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	82
22	4	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	84
23	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	88
24	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	96
25	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	92
26	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	66

55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
59	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	92	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
61	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76	
62	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
65	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	84	
66	1	1	2	4	5	5	5	1	2	4	5	2	4	5	5	5	1	2	4	5	68	
67	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	96	
68	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	2	5	5	82	
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
74	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	72	
75	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
77	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	94	
78	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	86	
79	4	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	5	2	5	4	5	4	5	2	5	82	
80	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	86	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
82	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	70	

Lampiran 3

HASIL OUTPUT SMARTPLS

MV Descriptives

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
X1.1	4.658	5.000	3.000	5.000	0.516
X1.10	4.562	5.000	2.000	5.000	0.619
X1.11	4.678	5.000	3.000	5.000	0.509
X1.12	4.616	5.000	2.000	5.000	0.611
X1.2	4.616	5.000	2.000	5.000	0.600
X1.3	4.651	5.000	3.000	5.000	0.531
X1.4	4.671	5.000	3.000	5.000	0.512
X1.5	4.637	5.000	3.000	5.000	0.535
X1.6	4.568	5.000	2.000	5.000	0.629
X1.7	4.644	5.000	3.000	5.000	0.533
X1.8	4.596	5.000	2.000	5.000	0.626
X1.9	4.630	5.000	3.000	5.000	0.537
Y1.1	4.630	5.000	2.000	5.000	0.608
Y1.2	4.473	5.000	2.000	5.000	0.694
Y1.3	4.514	5.000	3.000	5.000	0.665
Y1.4	4.507	5.000	3.000	5.000	0.611
Y1.5	4.500	5.000	3.000	5.000	0.665
Y1.6	4.630	5.000	2.000	5.000	0.662
Y1.7	4.445	5.000	3.000	5.000	0.693
Y1.8	4.486	5.000	3.000	5.000	0.695
Z1.1	4.370	5.000	1.000	5.000	0.776
Z1.10	4.575	5.000	2.000	5.000	0.618
Z1.11	4.534	5.000	3.000	5.000	0.610
Z1.12	4.274	5.000	2.000	5.000	0.911
Z1.13	4.562	5.000	2.000	5.000	0.630
Z1.14	4.548	5.000	3.000	5.000	0.609
Z1.15	4.541	5.000	2.000	5.000	0.674
Z1.16	4.459	5.000	2.000	5.000	0.741
Z1.17	4.342	5.000	1.000	5.000	0.780
Z1.18	4.260	5.000	2.000	5.000	0.915
Z1.19	4.562	5.000	2.000	5.000	0.651
Z1.2	4.342	5.000	1.000	5.000	0.780
Z1.20	4.534	5.000	3.000	5.000	0.610
Z1.3	4.240	5.000	2.000	5.000	0.909

Z1.4	4.582	5.000	2.000	5.000	0.617
Z1.5	4.568	5.000	3.000	5.000	0.596
Z1.6	4.521	5.000	2.000	5.000	0.675
Z1.7	4.486	5.000	2.000	5.000	0.714
Z1.8	4.342	5.000	1.000	5.000	0.780
Z1.9	4.240	5.000	2.000	5.000	0.909

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1			0.801
X1.10			0.830
X1.11			0.704
X1.12			0.706
X1.2			0.774
X1.3			0.702
X1.4			0.706
X1.5			0.737
X1.6			0.782
X1.7			0.773
X1.8			0.793
X1.9			0.750
Y1.1		0.751	
Y1.2		0.804	
Y1.3		0.894	
Y1.4		0.743	
Y1.5		0.852	
Y1.6		0.707	
Y1.7		0.849	
Y1.8		0.873	
Z1.1	0.775		
Z1.10	0.751		
Z1.11	0.731		
Z1.12	0.709		
Z1.13	0.743		
Z1.14	0.736		
Z1.15	0.705		
Z1.16	0.748		
Z1.17	0.788		
Z1.18	0.726		
Z1.19	0.749		
Z1.2	0.786		

Z1.20	0.748		
Z1.3	0.714		
Z1.4	0.752		
Z1.5	0.759		
Z1.6	0.722		
Z1.7	0.740		
Z1.8	0.781		
Z1.9	0.717		

Average Variance Extracted (AVE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja	0.554	0.559	0.040	13.940	0.000
Kinerja Karyawan	0.659	0.661	0.036	18.073	0.000
Lingkungan Kerja	0.571	0.573	0.044	12.891	0.000

Cross Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0.446	0.445	0.801
X1.10	0.425	0.364	0.830
X1.11	0.403	0.309	0.704
X1.12	0.434	0.352	0.706
X1.2	0.385	0.406	0.774
X1.3	0.501	0.403	0.702
X1.4	0.500	0.428	0.706
X1.5	0.408	0.373	0.737
X1.6	0.409	0.399	0.782
X1.7	0.439	0.402	0.773
X1.8	0.427	0.432	0.793
X1.9	0.409	0.370	0.750
Y1.1	0.525	0.751	0.450
Y1.2	0.464	0.804	0.369
Y1.3	0.633	0.894	0.451
Y1.4	0.550	0.743	0.405
Y1.5	0.534	0.852	0.426
Y1.6	0.497	0.707	0.433
Y1.7	0.501	0.849	0.400
Y1.8	0.600	0.873	0.433
Z1.1	0.775	0.478	0.326

Z1.10	0.751	0.572	0.487
Z1.11	0.731	0.512	0.482
Z1.12	0.709	0.426	0.314
Z1.13	0.743	0.555	0.482
Z1.14	0.736	0.478	0.491
Z1.15	0.705	0.512	0.439
Z1.16	0.748	0.429	0.419
Z1.17	0.788	0.471	0.331
Z1.18	0.726	0.431	0.322
Z1.19	0.749	0.553	0.487
Z1.2	0.786	0.492	0.364
Z1.20	0.748	0.524	0.489
Z1.3	0.714	0.415	0.333
Z1.4	0.752	0.567	0.514
Z1.5	0.759	0.516	0.539
Z1.6	0.722	0.537	0.471
Z1.7	0.740	0.483	0.429
Z1.8	0.781	0.453	0.337
Z1.9	0.717	0.420	0.316

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.958	0.959	0.961	0.554
Kinerja Karyawan	0.925	0.928	0.939	0.659
Lingkungan Kerja	0.931	0.932	0.941	0.571

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.331	0.326
Kinerja Karyawan	0.474	0.467

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.551	0.558	0.090	6.128	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.575	0.584	0.074	7.801	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.203	0.202	0.099	2.052	0.041

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.317	0.326	0.066	4.825	0.000

Lampiran 4



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yuanita Intan
NIM : 16510011
Handphone : 082331363075
Konsentrasi : SDM
Email : yuanitaintan31@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	18%	7%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004

cek turn

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	9%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	ejournal.kopertis10.or.id Internet Source	1%
5	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1%
9	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1%

10	www.scribd.com Internet Source	1%
11	core.ac.uk Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
13	akbpstie.ac.id Internet Source	1%
14	www.coursehero.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

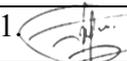
Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

LAMPIRAN 5

BUKTI KONSULTASI

Nama : Yuanita Intan
NIM/Jurusan : 16510011/Manajemen
Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tiga Industri Mebel Di Wilayah Jombang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	1 Oktober 2020	Pengajuan Outline	1. 
2	4 November 2020	ACC Judul Skripsi	2. 
3	27 Januari 2021	Konsultasi Bab I, II, III	3. 
4	22 Februari 2021	Revisi Bab I dan Penulisan	4. 
5	30 Agustus 2021	Revisi Bab II dan Penulisan	5. 
6	8 Oktober 2021	ACC Proposal	6. 
7	15 Oktober 2021	Seminar Proposal	7. 
8	2 April 2022	Konsultasi Bab IV & V	8. 
9	13 April 2022	Revisi Bab IV & V	9. 
10	14 April 2022	ACC Sidang Skripsi	10. 

Jombang, 25 April 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 1974060420060

Lampiran 6

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yuanita Intan
Tempat Tanggal Lahir : Jombang, 28 Juni 1998
Alamat Asal : Dusun Mlaten RT/RW 002/002 Desa Gadingmangu
Kecamatan Perak Kabupaten Jombang
Telepon : 082331363075
E-mail : yuanitaintan31@gmail.com

Pendidikan Formal

2003 – 2004 : RA Al-Hidayah Cangkringrandu
2004 – 2010 : MI Sunan Giri Perak
2010 – 2013 : MTs Bahrul Ulum Perak
2013 – 2016 : MAN Denanyar Jombang
2016 – 2020 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016 – 2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2016 – 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
Ibrahim Malang
2017-2018 : English Language Center (ELC) Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang