

**Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel
Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Muhammad Suharto Agus Saputra
Nama Dosen : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.,
CHRA., CPHCM.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 15 September 2020

Penulis,



Muhammad Suharto Agus Saputra

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta

Oleh :

Nama : Muhammad Suharto Agus Saputra

Nomor Mahasiswa : 15311284

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 September 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CPHCM.

MOTTO

“ Janji Allah kepada orang-orang yang berdoa ”

(Q.S Al-Baqarah: 186)

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal amat baik bagimu,
dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal amat buruk
bagimu; Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak”*



Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta

Muhammad Suharto Agus Saputra

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas
Islam Indonesia 15311284@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Asana Grove Hotel Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi 45 karyawan, dengan sampel sebanyak 45. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat *SmartPLS v.3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kelima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keenam, desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ketujuh, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Effect of Job Design and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Asana Grove Hotel Yogyakarta

Muhammad Suharto Agus Saputra

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
15311284@students.uui.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job design and work environment on employee performance with job satisfaction as a variable that intervenes in Asana Grove Hotel Yogyakarta. The method of using data using a questionnaire. Population of 45 employees, with a sample as much 45. The analytical method uses Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS v.3.0 tool. The results showed that first, design has a positive effect on employee performance. Second, the work environment has a positive effect on employee performance. Third, job design has a positive effect on job satisfaction. Fourth, the work environment has a positive effect on job satisfaction. Fifth, job satisfaction has a positive effect on employee performance. Sixth, job design has a positive effect on employee performance through job satisfaction. Seventh, the work environment has a positive effect on employee performance through job satisfaction. Research results can be used as a basis for improving and improving job design, work environment, job satisfaction, and employee performance.

Keywords: Job Design, Environment Employee, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalammu"alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. *Alhamdulillahirabbil"alamin* akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 program studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta”**. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa selalu memberikan kesehatan jasmani dan rohani, kesabaran hati, rahmat dan Karunia-NYA, serta rasa syukur hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

2. Keluarga penulis, Bapak, Ibu, kakak yang selalu memberi doa dan semangat serta selalu memberi motivasi untuk tetap fokus dalam mengerjakan skripsi, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CPHCM. yang menjadi dosen pembimbing selama penyusunan penelitian yang telah selalu sabar membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
4. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Teman-teman kost D'Priyos, Rio, Bebek, Pitek, Julian, Kontrakan Batam, Kontrakan Cemara, Hantoy, Ojes, Predi, Peno, Agnes, Amel, Ibum, Flo, Anjas, Ricky dan yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis untuk tidak menyerah dalam mengerjakan penelitian ini, Dian Agustriana dan Latifah yang banyak membantu saat saya kebingungan mengerjakan skripsi.
7. Teman-teman seluruh fakultas ekonomi terkhusus untuk jurusan manajemen angkatan 2015.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mohon maaf dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kebaikan penulis dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini

memberi manfaat bagi semua pihak. *Wassalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*



DAFTAR ISI

SKRIPSI	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	2
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.4 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.1.1. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	10
2.1.3. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	18
2.1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja	20
2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.2.Landasan Teori	36
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	36

2.2.2. Desain Pekerjaan	39
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	42
2.2.4 Kinerja Karyawan	45
2.2.5 Kepuasan Kerja	48
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	52
2.3.1 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan	52
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2.3.3 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.....	54
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja	55
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2.3.6 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	57
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	59
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian	60
BAB III.....	63
3.1 Pendekatan Penelitian	63
3.2 Lokasi Penelitian.....	63
3.2.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
3.2.2 Visi dan Misi	66
3.3 Identifikasi Variabel penelitian.....	66
3.3.2 Variabel Independen (X)	66
3.3.3 Variabel Dependen (Y)	67
3.3.4 Variabel Intervening (Z).....	67
3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	67
3.4.1 Desain Pekerjaan(X1)	67

3.4.2	Lingkungan Kerja (X2)	68
3.4.3	Kepuasan Kerja (Z).....	69
3.4.4	Kinerja Karyawan (Y).....	70
3.5.	Populasi dan Sampel Penelitian	71
3.5.1	Populasi	71
3.5.2	Sampel Penelitian.....	71
3.6	Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data.....	73
3.6.1	Jenis Data	73
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data	74
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	75
3.7.1	Uji Validitas.....	75
3.7.2	Uji Reliabilitas	75
3.8	Metode Analisis Data	75
3.8.2	Analisis Stuctural Equation Model (SEM).....	76
3.8.3	Partial Least Square (PLS)	76
4.1	Pengumpulan Data	80
4.2	Analisis Deskriptif	80
4.2.1	Analisis Deskriptif Responden Penelitian.....	80
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
2.	Karakteristk Responden Berdasarkan Usia	82
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
4.3	Analisis Data.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		116
5.1	Kesimpulan.....	116
5.2	Saran.....	118

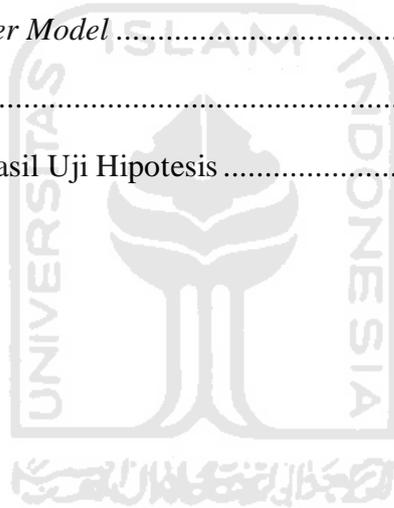
5.2.1 Bagi Asana Groove Hotel Yogyakarta 118

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya 119



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	66
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4.4 Rekapitulasi Data Demografis Paling Dominan	81
Tabel 4.5 Rangkuman Nilai <i>Outer Loading</i>	83
Tabel 4.6 Nilai <i>Cross Loading</i>	85
Tabel 4.7 Nilai <i>Composite Reliability</i>	87
Tabel 4.8 Pengukuran <i>Inner Model</i>	89
Tabel 4.9 Uji Hipotesis	92
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	95



DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran.....	61
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
Gambar 4.4 Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan	85
Gambar 4.5 Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	86
Gambar 4.6 Koefisien Jalur.....	93



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	1268
LAMPIRAN 2.....	1379
LAMPIRAN 3.....	13830
LAMPIRAN 4.....	14335



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melihat keadaan dan kondisi yang ada saat ini, perusahaan-perusahaan terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius adalah aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Menurut Sutrisno (2009:2) Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Menurut Hariandja (2002:3) sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan, dan pelaksanaan berbagai aktivitas, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi, pengwasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, motivasi, dll. Menurut Marwansyah (2010:143), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan. Dalam mengatasi hambatan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan bisa menggunakan berbagai macam cara, salah satunya adalah perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan mereka yang pada akhirnya diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dipahami sebagai penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, seperti dikemukakan Menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil kerjanya, penempatan, perlakuan yang diberikan, dan suasana lingkungan di tempat kerja yang baik. Menurut Rivai (2009:856) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Maka dari itu kepuasan bisa disebut sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Hariandja (2002:290) kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti, malas, rajin, produktifitas dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Semakin puas seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dicapai oleh para karyawan diharapkan berdampak positif kepada organisasi seperti peningkatan kinerja, produktivitas, peningkatan disiplin dan loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Rivai & Jauvani (2009:549), Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawannya sesuai dengan peranan mereka dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kemudian Menurut Hasibuan (2010:75) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Selanjutnya Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Dikarenakan kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah desain pekerjaan. Menurut Rachmawati (2008:44) desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas suatu perusahaan. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai maupun perusahaan. Menurut Hariandja (2002:62) desain pekerjaan adalah proses

penentuan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pemegang jabatan, hak untuk mengatur pekerjaan tersebut, dan tanggung jawab kepada seluruh pekerjaan tersebut. Menurut Ketut (2016:26) sangat penting untuk melakukan desain pekerjaan, karena orang banyak mengahbiskan waktu dalam melakukan pekerjaannya. Desain pekerjaan membutuhkan membutuhkan struktur pekerjaan seperti, isi, fungsi dan hubungan pekerjaan.

Selain desain pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepuasan terutama dalam penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasan pekerjaan yang baik bagi para pegawai. Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang atau puas terhadap lingkungan pekerjaannya.

Menurut Unaradjan (2019:58) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan seluruh aktivitas pekerjaannya. Sedangkan Sutrisno (2009: 127) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan infrastruktur keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini termasuk tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan serta hubungan antara orang-orang di tempat itu. Sofyandi (2008: 82) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Sedarmayanti (2011: 2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan-bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang mengerjakan metode kerja dan pengaturan pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh semangat tersendiri untuk karyawan bekerja.

The Grove berdiri pada awal tahun 2015. 3 tahun berdiri dengan management sendiri akhirnya per awal 2018 pindah ke management Aerowisata Hotels, dan berganti nama menjadi Asana Grove Yogyakarta. Sekarang sudah 3 tahun management by aerowisata garuda indonesia. Dikarenakan hotel the grove adalah hotel bintang 3, dimana Aerowisata memiliki 3 kualifikasi hotel. Bintang 1 dengan nama Prima, bintang 2 dengan nama Kila, dan bintang 3 dengan nama Asana dan nama asana merupakan singkatan dari Akrab, Santun dan Mempesona.

Manajemen Asana Grove Hotel setiap bulannya mengadakan GSM (General Staff Meeting), dan dalam GSM dilakukan pelatihan yang setiap bulannya diisi oleh HOD (Head Operational Departement). Tujuan dari GSM ini untuk mengetahui sejauh mana target dan pencapaian-pencapaian hotel dalam setiap bulannya. Dan selama wabah virus Covid-19 occupancy Asana Grove Hotel Yogyakarta rata-rata setiap harinya 70% menurun menjadi 15% setiap harinya.

Desain pekerjaan di Asana Grove Hotel Yogyakarta membutuhkan keahlian khusus dan hampir tidak dapat digantikan oleh bagian lain dalam proses perannya, hanya terdapat sedikit bagian saja yang dapat digantikan atau dibantu dalam proses kerjanya, jenis pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus pada Asana Grove Hotel seperti tenaga kerja pada bagian *kitchen* (mengolah makanan dan kue), tenaga yang direkrut adalah tenaga terampil dan kebanyakan di rekrut lulusan SMK jurusan boga, tenaga kerja pada bagian *kitchen* ini sulit digantikan dan juga membutuhkan keahlian khusus dibidang tataboga, kemudian berikutnya tenaga kerja pada bagian resepsionis, pada bagian ini tenaga kerja sulit digantikan dan butuh spesialisasi

husus, hal ini dikarenakan proses kerja yang terjadi pada bagian resepsionis tidak dapat dikerjakan oleh sembarang orang, karena menyangkut data-data penting konsumen dan karyawan pada bagian ini merupakan karyawan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Dari pekerjaan yang membutuhkan spesialisasi atau keahlian, terdapat juga pekerjaan yang dapat digantikan dan tidak dibutuhkan keahlian khusus, seperti pekerjaan pada bagian *laundry*, pekerjaan pada bagian ini tidak membutuhkan keahlian khusus karena hanya menyangkut mencuci dan membersihkan pakaian, menyetrika dan mengatur pakaian baik itu dari kebutuhan internal hotel, ataupun dari eksternal yakni dalam hal ini pelanggan hotel yang menginap.

Karyawan dikelompokkan berdasarkan departemen menurut keahlian dan pekerjaan yang sama seperti pada departemen house keeping terdapat pengelompokan yaitu pada *house keeping & laundry*, kemudian yang berikutnya pada departemen *restaurant* terdapat pengelompokan *kitchen dan F&B (food and bavararage)*, dilihat dari hal ini maka dilakukan dengan pendekatan fungsional, karyawan yang ada dikelompokkan bersama di departemen menurut keahlian dan pekerjaan yang sama.

Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran hotel, oleh karena itu hotel harus bisa memperbaiki lingkungan kerja karyawan karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kinerja bagus dari tempatnya bekerja. Untuk mendukung ketentuan kepegawaian yang adil dan terciptanya kondisi dan lingkungan kerja yang aman, General Manager diharuskan untuk memastikan segala pelaksanaan operasional hotel yang sehat dan bisa dipertanggung jawabkan. Asana Grove Hotel Yogyakarta berkomitmen untuk

memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan dalam berkarir dan mengembangkan diri serta menjalankan sistem penilaian kinerja yang adil.

Selain itu Asana Grove Hotel Yogyakarta mengutamakan keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja yang didukung oleh seluruh karyawan dengan menjaga kesehatan, keselamatan, dan keamanan agar terhindari dari risiko di lingkungan kerja. Contohnya seperti menyediakan ruang kerja yang sehat, hal ini dengan tersedianya cukup ruang ventilasi pada setiap area kerja. Dan menyediakan peralatan P3K yang mencukupi dan terjangkau bagi setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan di Asana Grove Hotel Yogyakarta. Oleh karena itu penelitian ini akan disesuaikan untuk menguji pengaruh desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan Bank Asana Grove Hotel Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Asana Grove Hotel Yogyakarta
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah, dalam hal ini adalah mengenai pengaruh desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta yang diintervening oleh kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen kantor Asana Grove Hotel Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menciptakan desain pekerjaan yang baik dan lingkungan yang nyaman agar karyawan puas dalam pekerjaannya dan kinerjanya pun meningkat.

3. Bagi Penelitian lain

Penelitian di harapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan serta dapat dijadikan salah satu sumber referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Keberadaan penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan informasi dan perbandingan terhadap penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.1.1. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Al-Musadieq, Muhammad *et al.* (2018) Penelitian ini berjudul “*The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi kerja terhadap pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Unit analisis penelitian ini adalah tenaga ahli dan tenaga terampil dari pelaku jasa konstruksi yang bekerja di perusahaan konsultan nasional PT. Yodya Karya (Persero) di tingkat pusat dan cabang membuka lebih dari 11 cabang di wilayah Indonesia. Metode analisis data menggunakan analisis dispath dan uji Sobel untuk menguji efek tidak langsung (efek mediasi). Penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Aroosiya & Hussain Ali (2014) penelitian ini berjudul “*Impact of Job Design on Employees’ Performance (With Special Reference to School Teachers in the Kalmunai Zone)*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak desain pekerjaan pada kinerja karyawan di sekolah Zona Kalmunai di Sri Lanka dan faktor-faktor desain pekerjaan yang sangat mempengaruhi kinerja

karyawan dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel acak lima sekolah di Zona Kalmunai. Jenis investigasi adalah korelasional dan cross-sectional pada horizon waktu. Unit analisis adalah tingkat organisasi; setiap sekolah. Guru bertindak sebagai responden atas nama perusahaan. Ukuran penelitian ini berkualitas baik setelah memastikan keandalan dan validitas. Data dikumpulkan dari 103 responden yang merupakan tingkat respons 100%. Untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi tingkat desain pekerjaan dan persepsi tingkat kinerja karyawan, teknik Korelasi Gerakan Produk Pearson diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi tingkat desain pekerjaan dan persepsi tingkat kinerja karyawan di sekolah.

Mekel & Tumbuan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence Of Job Design and Rewards On Employee Performance at Pt. Wahana Tata Insurance Manado*". Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata. Dalam penelitian ini, semua responden adalah semua karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata yang berjumlah 35 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan metode kuantitatif. Hasil dan kesimpulan menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Desain pekerjaan memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hadiah memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

Raharjo *et al.* (2018) Penelitian ini berjudul “*The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Antara Pekerjaan, Desain, Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia: studi layanan konstruksi yang disediakan oleh konsultan nasional. Populasi penelitian terdiri dari semua karyawan sebuah perusahaan nasional yang menawarkan layanan konsultasi, dari empat Kontraktor BUMN yang besar: PT. Perusahaan Yodya Karya, PT. Hutama Karya, PT. Adhy Karya, PT. Waskita Karya Mengacu pada pendekatan pemodelan SEM dengan populasi rata-rata 600 karyawan untuk masing-masing perusahaan, sampel yang akan digunakan sebagai responden terdiri dari 100 karyawan untuk setiap perusahaan, dan total 100 4 perusahaan¹/4400 sampel.. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analisis*). Hasil penelitian menunjukkan Variabel Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan memiliki efek langsung yang signifikan terhadap Komitmen Kerja. Demikian juga, pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia juga signifikan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan dalam hasil efek langsung dari variabel Desain Pekerjaan pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia, yang menunjukkan bahwa variabel Desain Pekerjaan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan berpengaruh pada variabel kinerja sumber daya manusia. Selain itu, pengaruh variabel dari variabel Komitmen Pekerjaan ditemukan pada efek Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Memoona Zareen, *et al.* (2013) penelitian ini berjudul "Job Design and Employee Performance: the Moderating Role of Employee Psychological Perception". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi psikologi karyawan pengaruhnya terhadap desain pekerjaan dan kinerja karyawan. Desain pekerjaan memainkan peran penting dalam memaksimalkan kinerja. Pekerjaan yang dirancang dengan baik membawa keterlibatan dan kepuasan bagi karyawan dan mereka bekerja dengan baik dengan menggunakan semua energi mereka dalam pekerjaan. Desain pekerjaan tetap menjadi masalah yang dihargai di antara para peneliti karena pentingnya dan efektivitasnya. Selain itu, penelitian ini mengusulkan variabel baru yang dikenal sebagai "persepsi psikologis" karyawan untuk menyoroti bagaimana karyawan berperilaku terhadap desain pekerjaan. Kerangka kerja konseptual telah diusulkan untuk menunjukkan konstruksi desain pekerjaan dengan rotasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan dan perluasan pekerjaan serta hubungan desain pekerjaan dengan kinerja karyawan. Telah ditemukan bahwa persepsi psikologis seorang karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap hubungan desain pekerjaan dan kinerja karyawan.

2.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanjung, Said Anggi Patama, *et al.* (2018) penelitian ini berjudul "The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja kerja melalui motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Staf Umum Personalia Angkatan Darat sebanyak 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random

sampling. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif cross-sectional dan analisis menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja kerja yaitu sebesar 0,359.

Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh (2017) penelitian ini berjudul “*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pekerjaan. Perusahaan teknik diambil sebagai studi kasus dengan ukuran sampel 85 karyawan. Metodologi kuantitatif menyiratkan survei cross-sectional digunakan untuk memenuhi tujuan studi selain Tinjauan Literatur. Dimensi berbeda diperiksa di kaitannya dengan faktor lingkungan kerja, termasuk kebisingan; suhu; udara; cahaya dan warna; ruang dan pengusaha kepuasan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan (SPSS, Versi 22). Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif pada kinerja dan harus mendapatkan perhatian lebih.

Chika Ebenezer Duru, Dominic Shimawua (2017) penelitian ini berjudul “*The Effect Of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*”. Tujuan dari penelitian ini karena itu diarahkan menuju memastikan apakah sifat lingkungan kerja mengarah pada produktivitas yang rendah,absensi dan keterlambatan di antara karyawan. Dengan tujuan studi dalam pikiran, ini pekerjaan proyek penelitian difokuskan pada meneliti efek dari lingkungan kerja. Untuk mencapai

tujuan studi dan untuk tujuan makalah seminar ini, data sekunder dikumpulkan dan dianalisis juga. Dari temuan penelitian, jika lingkungan kantor yang baik disediakan karyawan, itu akan pergi jauh untuk meningkatkan moral dan kinerja mereka. Juga, jika kantor rapi, tidak bersuara, diatur dengan baik menyala dan berventilasi, karyawan akan merasakan rasa milik dan ini akan membuat mereka bekerja secara efisien dan efektif. Kerja fisik yang bagus lingkungan menginspirasi pekerja untuk menghabiskan lebih banyak waktu di berbagai kantor, karyawan merespons secara emosional lebih baik terhadap penyediaan lingkungan kantor yang baik dengan tidak menghilangkan diri dari pekerjaan yang tidak perlu, keterlambatan bekerja dan sikap negatif lainnya akan berkurang secara drastis. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan output individu mengarah pada pertumbuhan organisasi.

Lucy Kanana Gitonga (2015) penelitian ini berjudul " *Influence Of Work Environment On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya*". Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi di kementerian pemerintah di Kenya. Populasi target diambil dari 6 kementerian pemerintah berdasarkan laporan kontrak kinerja tahun 2012. Total populasi adalah 7913 dan ukuran sampel adalah 367 menurut tabel (Krecie dan morgan 1970). Teknik stratified random sampling digunakan dalam memilih sampel. Studi ini mengadopsi desain penelitian deskriptif dan data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner di kementerian pemerintah yang dipilih. Data dianalisis dengan SPSS versi 21. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dan mengkorelasikan dan menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa variabel secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi di kementerian

pemerintah di Kenya. Lingkungan psikososial adalah faktor yang paling signifikan dan memiliki hubungan signifikan positif pada tingkat signifikansi 5%. Studi ini merekomendasikan bahwa ada kebutuhan untuk memastikan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi di kementerian pemerintah di Kenya sebagaimana ditetapkan dalam penelitian ini.

Demus, Aditya W., et al. (2015) penelitian ini berjudul “*The Impact Of Work Environment On Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca)*”. Tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Calaca Manado. Semua karyawan bank (30 karyawan) digunakan sebagai responden. Penelitian ini adalah penelitian kausal dan data dikumpulkan dari menggunakan kuesioner dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Citraningtyas, Nuridha dan Indi (2017) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)”. Penelitian ini ingin mengeksplorasi kembali hubungan antara variabel terkait yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Hotel Megaland Solo yang berjumlah 68 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan perwakilan sampling merupakan seluruh populasi penelitian

yaitu yang berjumlah 68 orang karyawan Hotel Megaland Solo. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.1.3. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Sumadi dan Sepris (2013) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Desain Pekerjaan dan Kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif korelasional di mana populasinya adalah seluruh pegawai tetap KPPN Padang dan sampelnya sesuai dengan jumlah populasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Rene Fahr (2010) penelitian ini berjudul “*Job Design and Job Satisfaction – Empirical Evidence for Germany*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efek dari desain pekerjaan yang diperkaya, yang ditandai dengan tingkat otonomi dan multitasking yang tinggi, pada kepuasan kerja. Dalam pendekatan empiris kami, kami mengambil kepuasan kerja sebagai variabel proxy untuk utilitas pekerja mengikuti pendekatan yang disarankan dalam Clark / Oswald (1996). Kami menyajikan bukti jelas bahwa desain pekerjaan modern meningkatkan kepuasan kerja terlepas dari karakteristik pekerja dan variasi dalam definisi desain pekerjaan yang diperkaya. Kami menemukan beberapa bukti tentatif untuk dampak desain pekerjaan / kecocokan karyawan pada kepuasan kerja. Khususnya, pekerja yang karakteristiknya dapat diamati sesuai dengan persyaratan tempat kerja yang diperkaya melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang tidak cocok dengan tempat kerja yang diperkaya.

Abid, Moeed A., et al. (2013) penelitian ini berjudul “*Effect of Job Design on Employee Satisfaction (A Study of Fertilizer Companies Listed in Lahore Stock Exchange)*”. Penelitian ini ada dalam orbit topik "Pengaruh desain pekerjaan pada Kepuasan Karyawan" dan menyatakan 6 Variabel desain pekerjaan yang merupakan Variabel Independen dan menemukan hubungan variabel-variabel ini dengan kepuasan karyawan melalui teknik korelasi dan regresi linier. Melalui Angket, data primer dikumpulkan dan dengan menggunakan SPSS dan Excel 2007. Hasilnya disimpulkan bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama.

Muhammad Ali, et al. (2018) penelitian ini berjudul “*Impact of Job Design on Employee’s Satisfaction Level in Pakistan*”. Penelitian ini telah menganalisis perspektif karyawan yang berbeda dari universitas negeri dan swasta. Penelitian ini bersifat eksploratif dan alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuantitatif. Skala likert dan dikotomis digunakan dalam format kuesioner. Data telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dikelola dengan baik. Total responden adalah 100. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, umpan balik, desain pekerjaan, dan lingkungan yang sehat dll, memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kepuasan karyawan. Penelitian ini memiliki dampak pada semua yang kecil dan organisasi skala menengah.

2.1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Muhammad Ghulam, *et al.* (2015) penelitian ini berjudul *“Impact of Work Environment on Teachers’ Job Satisfaction A Case Study of Private Business Universities of Pakistan”*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di universitas bisnis swasta di Karachi, Pakistan. Kuesioner skala likert skala 5 poin terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data dari 105 guru universitas bisnis swasta dari Pakistan. Data dianalisis melalui SPSS 17 dengan menggunakan alat statistik seperti statistik deskriptif, korelasi Pearson dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru.

Raziq & Raheela (2015) penelitian ini berjudul *“Impact of Working Environment on Job Satisfaction”*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dikelola sendiri. Populasi sasaran terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. Simple random sampling digunakan untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pawirosumarto, *et al.* (2017) penelitian ini berjudul *“The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador*

Hotels and Resorts, Indonesia”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh 642 karyawan Parador Hotels and Resorts, Indonesia. Metode analitik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan SEM-PLS dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel mediasi.

Haedar, *et al.* (2015) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo”. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, dan masa kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. Populasi yang diteliti adalah jumlah seluruh karyawan PT.Hadji Kalla Palopo yang berjumlah 30 orang. Karena populasi hanya 30 orang maka digunakan sampel jenuh atau metode sensus yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan responden penelitian. Alat analisis data yang digunakan yaitu SPSS versi 17 dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Hadji Kalla di Palopo.

2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ndulue & Henry C., (2016) penelitian ini berjudul *“Impact Of Job Satisfaction On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria”*. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Nigerian Breweries Plc Kaduna. 400 salinan kuesioner diberikan kepada responden dan 357 salinan kuesioner berhasil dikembalikan yang digunakan sebagai dasar untuk analisis penelitian. Regresi kuadrat terkecil biasa adalah alat statistik yang digunakan dalam menganalisis data. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan.

Alamdar Hussain, *et al.* (2012) penelitian ini berjudul *“Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antara tenaga kerja lembaga medis otonom Pakistan dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sampel penelitian terdiri dari 200 dokter, perawat, staf administrasi dan akun yang bekerja di lembaga medis otonom di Punjab. 250 Kuisisioner dibagikan dimana 200 diterima kembali dan digunakan untuk analisis. SPSS adalah digunakan untuk analisis data secara statistik. Disimpulkan dari penelitian bahwa aspek seperti: gaji, promosi, pekerjaan keselamatan dan keamanan, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Sari dan Susilo (2018) penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), mengetahui dan menjelaskan pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pelaksana (golongan I dan II) Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung yang berjumlah 146 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wijaya (2018) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit

Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana.

Abdul Wahid (2015) penelitian ini berjudul *“Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj”*. Penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi dampak pekerjaan faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan (karyawan tayangan, kecenderungan, keinginan, dan visualisasi ke arah pekerjaan mereka) di fakultas sains dan studi kemanusiaan (universitas cabang Salman bin Abdul-Aziz-Aflaj). Penelitian menentukan hubungan, asosiasi, dan dampak pekerjaan faktor kepuasan dan dimensi pada karyawan kinerja di fakultas. Total ukuran sampel penelitian adalah 86 anggota staf pengajar dari fakultas (pria = 46 dan perempuan = 40). SPSS digunakan untuk menganalisis data. Penelitian diterapkan chi kuadrat atau (x^2) dan analisis regresi. Penelitian memeriksa bahwa ada yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja.

2.1.6. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Rene Fahr (2010) penelitian ini berjudul *“Job Design and Job Satisfaction – Empirical Evidence for Germany”*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efek dari desain pekerjaan yang diperkaya, yang ditandai dengan tingkat otonomi dan multitasking yang tinggi, pada kepuasan kerja. Dalam pendekatan empiris kami, kami mengambil kepuasan kerja sebagai variabel proxy untuk utilitas pekerja mengikuti pendekatan yang disarankan dalam Clark / Oswald (1996). Kami menyajikan bukti jelas bahwa desain

pekerjaan modern meningkatkan kepuasan kerja terlepas dari karakteristik pekerja dan variasi dalam definisi desain pekerjaan yang diperkaya. Kami menemukan beberapa bukti tentatif untuk dampak desain pekerjaan / kecocokan karyawan pada kepuasan kerja. Khususnya, pekerja yang karakteristiknya dapat diamati sesuai dengan persyaratan tempat kerja yang diperkaya melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang tidak cocok dengan tempat kerja yang diperkaya.

Al-Musadieg, Muhammad *et al.* (2018) Penelitian ini berjudul "*The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi kerja terhadap pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Unit analisis penelitian ini adalah tenaga ahli dan tenaga terampil dari pelaku jasa konstruksi yang bekerja di perusahaan konsultan nasional PT. Yodya Karya (Persero) di tingkat pusat dan cabang membuka lebih dari 11 cabang di wilayah Indonesia. Metode analisis data menggunakan analisis dispath dan uji Sobel untuk menguji efek tidak langsung (efek mediasi). Penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Abid, Moeed A., *et al.* (2013) penelitian ini berjudul "*Effect of Job Design on Employee Satisfaction (A Study of Fertilizer Companies Listed in Lahore Stock Exchange)*". Penelitian ini ada dalam orbit topik "Pengaruh desain pekerjaan pada Kepuasan Karyawan" dan menyatakan 6 Variabel desain pekerjaan yang merupakan Variabel Independen dan menemukan hubungan

variabel-variabel ini dengan kepuasan karyawan melalui teknik korelasi dan regresi linier. Melalui Angket, data primer dikumpulkan dan dengan menggunakan SPSS dan Excel 2007. Hasilnya disimpulkan bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama.

Adigun, A. O., et al. (2017) *Influence of Job Satisfaction on Employees' performance in MTN Nigeria*. Studi ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Ukuran sampel yang digunakan untuk penelitian diambil dari staf MTN Nigeria. Kuesioner terstruktur kemudian digunakan untuk mendapatkan data dari staf ini. Chi square digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dan temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting berpengaruh pada kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Jadi, studi merekomendasikan organisasi itu harus mengintensifkan upaya di bidang penghargaan non-finansial sebagai cara untuk mempengaruhi kinerja yang lebih baik dari karyawan serta membuat karyawan berkomitmen pada organisasi.

2.1.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Raziq & Raheela (2015) penelitian ini berjudul "*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dikelola sendiri. Populasi sasaran terdiri dari lembaga

pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. Simple random sampling digunakan untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Adigun, A. O., et al. (2017) *Influence of Job Satisfaction on Employees' performance in MTN Nigeria*. Studi ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Ukuran sampel yang digunakan untuk penelitian diambil dari staf MTN Nigeria. Kuesioner terstruktur kemudian digunakan untuk mendapatkan data dari staf ini. Chi square digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dan temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting berpengaruh pada kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Jadi, studi merekomendasikan organisasi itu harus mengintensifkan upaya di bidang penghargaan non-finansial sebagai cara untuk mempengaruhi kinerja yang lebih baik dari karyawan serta membuat karyawan berkomitmen pada organisasi.

Muhammad Ghulam, et al. (2015) penelitian ini berjudul "*Impact of Work Environment on Teachers' Job Satisfaction A Case Study of Private Business Universities of Pakistan*". Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di universitas bisnis swasta di Karachi, Pakistan. Kuesioner skala likert skala 5 poin terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data dari 105 guru universitas bisnis swasta dari Pakistan. Data dianalisis melalui SPSS 17 dengan menggunakan alat statistik seperti statistik deskriptif, korelasi Pearson dan

regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru.

Citraningtyas, Nuridha dan Indi (2017) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)”. Penelitian ini ingin mengeksplorasi kembali hubungan antara variabel terkait yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Hotel Megaland Solo yang berjumlah 68 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan perwakilan sampling merupakan seluruh populasi penelitian yaitu yang berjumlah 68 orang karyawan Hotel Megaland Solo. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Al-Musadieq, Muhammad et al. (2018) dalam penelitiannya yang berjudul <i>“The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance”</i>	Analisis dispath dan uji Sobel	Independen: <i>job design</i> <i>organizational culture</i> Dependen: <i>HR performance</i> Mediasi : <i>work motivation</i>	Hasil penelitian ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
2.	Aroosiya & Hussain Ali (2014) dalam penelitiannya yang berjudul <i>“Impact of Job Design on Employees’ Performance (With Special Reference to School Teachers in the Kalmunai Zone)”</i>	Korelasi Gerakan Produk Pearson	Independen: <i>Job Design</i> Dependen: <i>Employees’ Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi tingkat desain pekerjaan dan persepsi tingkat kinerja karyawan di sekolah.
3	Regina Cecilia Mekel & Willem J.F Alfa Tumbuan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul <i>“The Influence Of Job Design And Rewards On Employee Performance At Pt. Wahana Tata Insurance Manado”</i> .	Analisis regresi berganda	Independen: <i>Job Design</i> <i>Rewards</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil dan kesimpulan menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Desain pekerjaan memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hadiah memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan tabel 2.1

4	Kusdi Raharjo, <i>et al.</i> (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance</i> ”	Analisis jalur (<i>path analisis</i>)	Independen: <i>organizational culture</i> <i>job design</i> Dependen: <i>job commitment</i> <i>human resource performance</i>	Menunjukkan bahwa variabel Desain Pekerjaan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan berpengaruh pada variabel kinerja sumber daya manusia.
5	Memoona Zareen, <i>et al.</i> (2013) penelitian ini berjudul “ <i>Job Design and Employee Performance: the Moderating Role of Employee Psychological Perception</i> ”	SPSS	Independen: <i>Job Design</i> Dependen: <i>Employee Psychological Perception</i>	Telah ditemukan bahwa persepsi psikologis seorang karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap hubungan desain pekerjaan dan kinerja karyawan.
6	Tanjung, Said Anggi Patama, <i>et al.</i> (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army</i> ”	Regresi linier berganda dan analisis jalur	Independen: <i>Work Environment and training</i> Dependen: <i>Work Performance</i> <i>role conflict, role ambiguity</i> Interveing: <i>work Motivation</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja kerja yaitu sebesar 0,359.

Lanjutan tabel 2.1

7	Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh (2017) penelitian ini berjudul " <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i> "	SPSS	Independen: <i>Work Environment</i> Dependen: <i>Job Performance</i>	Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih.
8	Chika Ebenezer Duru, Dominic Shimawua penelitian ini berjudul " <i>The Effect Of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria</i> "	SPSS	Independen: <i>Work Environment</i> Dependen: <i>Employee Productivity</i>	Dari temuan penelitian, jika lingkungan kantor yang baik disediakan karyawan, itu akan pergi jauh untuk meningkatkan moral dan kinerja mereka. Juga, jika kantor rapi, tidak bersuara, diatur dengan baik menyala dan berventilasi, karyawan akan merasakan rasa milik dan ini akan membuat mereka bekerja secara efisien dan efektif.
10	Lucy Kanana Gitonga (2015) penelitian ini berjudul " <i>Influence Of Work Environment On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya</i> ".	SPSS	Independen: <i>Work Environment</i> Dependen: <i>Organizational Performance</i>	Menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa variabel secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi di kementerian pemerintah di Kenya.

Lanjutan tabel 2.1

11	Demus, Aditya W., et al. (2015) penelitian ini berjudul “ <i>The Impact Of Work Environment On Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca)</i> ”.	Analisis regresi linier	Independen: <i>Work Environment</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.
12	Citraningtyas, Nuridha dan Indi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)”	SPSS	Independen: Pelatihan dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja karyawan Intervening: Kepuasan kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Sumadi, et al. (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang”	SPSS	Independen: Desain pekerjaan Komitmen organisasi Dependen: kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
14	Rene Fahr (2010) penelitian ini berjudul “ <i>Job Design and Job Satisfaction – Empirical Evidence for Germany</i> ”.	SPSS	Independen: <i>Job Design</i> Dependen: <i>Job Satisfaction</i>	Desain pekerjaan modern meningkatkan kepuasan kerja terlepas dari karakteristik pekerja dan variasi dalam definisi desain pekerjaan yang diperkaya.

15	Muhammad Ali, <i>et al.</i> (2018) penelitian ini berjudul “ <i>Impact of Job Design on Employee’s Satisfaction Level in Pakistan</i> ”.	SPSS	Independen: <i>Job Design</i> Dependen: <i>Employee Satisfaction</i>	Bahwa variabel independen motivasi, umpan balik, desain pekerjaan, dan lingkungan yang sehat dll, memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kepuasan karyawan. Penelitian ini memiliki dampak pada semua yang kecil dan organisasi skala menengah..
15	Abid, Moeed A., <i>et al.</i> (2013) penelitian ini berjudul “ <i>Effect of Job Design on Employee Satisfaction (A Study of Fertilizer Companies Listed in Lahore Stock Exchange)</i> ”.	SPSS	Independen: <i>Job Design</i> Dependen: <i>Employee Satisfaction</i>	Hasilnya disimpulkan bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama.
16	Muhammad Ghulam <i>et al.</i> (2015) dalam penelitiannya “ <i>Impact of Work Environment on Teachers’ Job Satisfaction A Case Study of Private Business Universities of Pakistan</i> ”	SPSS	Independen: <i>Work Environment</i> Dependen: <i>Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru.
17	Abdul Raziq & Maulabakhsh Raheela (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i> ”	Simple random sampling	Independen: <i>Working Environment</i> Dependen: <i>Job Satisfaction</i>	Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
18	Suharno Pawirosumarto, <i>et al.</i> (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture to wards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador</i> ”	SPSS	Independen: <i>work environment, leadership style, organizational culture</i> Dependen: <i>job satisfaction employee</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

	<i>Hotels and Resorts, Indonesia</i>		<i>performance</i>	
19	Haedar, <i>et al.</i> (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo”	SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Masa Kerja Dependen: Kepuasan Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Hadji Kalla di Palopo.
20	Theresa Ifeyinwa Ndulue & Ekchukwu, Henry C., (2016) Penelitian ini berjudul “ <i>Impact Of Job Satisfaction On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria</i> ”.	Regresi kuadrat terkecil	Independen: <i>Job Satisfaction</i> Dependen: <i>Employees Performance</i>	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan.
21	Alamdard Hussain Khan, <i>et al.</i> (2012) penelitian ini berjudul “ <i>Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan</i> ”	SPSS	Independen: <i>Job Satisfaction</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	signifikan mempengaruhi tingkat pekerjaan kepuasan di antara lembaga medis otonom Pakistan.

Lanjutan tabel 2.1

23	Wijaya (2018) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”	regresi linier sederhana.	Independen: Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
24	Abdul Wahid (2015) penelitian ini berjudul “ <i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj</i> ”.	SPSS	Independen: <i>JobSatisfaction</i> Dependen: <i>Employee performance</i>	Bahwa ada yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja.



2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2004:143), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang ada di dalam manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat di dalam fungsi atau bidang produksi

2.2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011: 30) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Sumber daya manusia adalah aset penting di perusahaan dan dengan mempertimbangkan bahwa tenaga kerja semakin beragam, ada lebih banyak tantangan untuk memastikan bahwa karyawan terus memberikan kinerja mereka. Dalam arti luas, manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai istilah umum untuk menggambarkan pendekatan apa pun untuk mengelola orang; misalnya, Boxall & Purcell (2003: 1) mendefinisikannya sebagai semua aktivitas yang terkait dengan manajemen hubungan kerja di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan.

2.2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai & Jauvani (2009:8), tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. 4 tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai target melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola karyawan seefektif mungkin agar memperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Rivai & Sagala (2009:13) yaitu :

1. Fungsi Manajerial :

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)

- c. Pengarahan dan pengadaan (mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)



2. Fungsi Operasional :

- a. Pengadaan SDM (penarikan seleksi orientasi penempatan)
- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi (upah, insentif, tunjangan, k3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- e. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- f. Pemberhentian (PHK/putus hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.2.2. Pengertian Desain Pekerjaan

Seperti yang diidentifikasi oleh beberapa orang, desain pekerjaan memiliki sejarah yang kaya dan terdokumentasi sejak industri revolusi. Torrington (2011: 2) Desain pekerjaan adalah proses menyusun berbagai tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan gabungan bagi individu untuk melakukan dalam pekerjaan mereka dan untuk menganggap sebagai milik mereka. Ini sangat penting bukan hanya itu saja berdasarkan kepuasan dan prestasi individu di tempat kerja, perlu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, ekonomis, andal dan aman.

2.2.2.1. Arti Penting Desain Pekerjaan

Menurut Sunarto (2005) Desain pekerjaan membantu dalam menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut, berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana ketentuan yang harus dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan.

2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Desain Pekerjaan

Faktor-faktor yang akan mempengaruhi rancangan pekerjaan menurut Mondy (2008:112), yaitu :

- a. Nilai-nilai spesialisasi yang sudah terbukti dan operasi yang berulang-ulang
- b. Perubahan teknologi
- c. Kebijakan-kebijaksanaan serikat buruh
- d. Kemampuan karyawan yang ada sekarang
- e. Persediaan calon karyawan yang ada
- f. Persyaratan interaksi antar pekerjaan di dalam sistem itu
- g. Kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial manusia yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan.

2.2.2.3. Indikator Desain Pekerjaan

Menurut penelitian Robbins & Coulter (2010) indikator desain pekerjaan meliputi :

- a. Identitas pekerjaan dan SOP
- b. Keragaman keterampilan dan job rotation
- c. Signifikansi tugas
- d. Otonomi
- e. umpan balik

Menurut Mathis dan Jackson (2011) indikator desain pekerjaan meliputi:

- a. Pentingnya tugas yang diberikan
- b. Kewajiban
- c. Tanggung jawab

d. Elemen lainnya menjadi sebuah unit yang produktif dalam bekerja

Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian Gufon dkk (2018), karena indikator ini dianggap dapat mewakili dari keseluruhan teori-teori yang ada. Dengan indikator desain pekerjaan yang meliputi :

- a. Pentingnya tugas yang diberikan
- b. Variasi keterampilan dalam tugas
- c. Kebebasan dan kemandirian dalam melaksanakan tugas
- d. Perluasan dan pengayaan tugas
- e. Umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan
- f. Otonomi

2.2.2.4. Pendekatan Desain Pekerjaan

a. Job Rotation

Pendekatan ini telah banyak digunakan di perusahaan besar. Meyer (1994) mengidentifikasi rotasi pekerjaan sebagai peran pembelajaran di perusahaan sebagai karyawan mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan mengubah peran. Rotasi pekerjaan juga diidentifikasi sebagai pendekatan yang diterapkan dan memperluas tugas-tugas terkait pekerjaan. Itulah sebabnya rotasi pekerjaan direncanakan dalam fase pelatihan kerja karena terbukti bermanfaat saat memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk mempelajari lebih lanjut dan menambah pengetahuan mereka dengan melakukan berbagai pekerjaan. Akibatnya efisiensi karyawan meningkat dan secara positif berdampak pada kinerja karyawan.

b. Job Enlargement

Menurut Dian Wijayanto (2012:144) *Job Enlargement* merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. Job enlargement merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. Job enlargement juga dapat diterapkan pada karyawan yang dinilai masih dapat ditambah beban kerjanya.

c. Job Enrichment

Menurut Dian Wijayanto (2012:144) *Pengayaan Pekerjaan (job enrichment)* merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan. Pengayaan pekerjaan meningkatkan kedalaman pekerjaan, sejauh mana karyawan dapat merencanakan dan mengendalikan pekerjaan yang terlibat dalam pekerjaan mereka.

2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009: 127) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan infrastruktur keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini termasuk tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan serta hubungan antara orang-orang di tempat itu. Sedarmayanti (2011: 2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja

adalah seluruh alat perkakas dan bahan-bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang mengerjakan metode kerja dan pengaturan pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Dominikus (2019:58) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan seluruh aktivitas pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh semangat tersendiri untuk karyawan bekerja.

2.2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

2.2.3.2 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Yusa (2011) indikator dari lingkungan kerja meliputi :

- a. Pengawasan di dalam perusahaan
- b. Suasana kerja yang di rasakan dengan sesama karyawan
- c. Sistem pemberian imbalan yang di berikan
- d. Perlakuan pimpinan terhadap karyawan
- e. Rasa aman dalam tempat bekerja
- f. Hubungan sosial yang berlangsung

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator dari lingkungan kerja meliputi:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam penelitian ini menggunakan teori Dominikus & Unaradjan (2019:58) yang memiliki kesamaan dengan teori lainnya. Dengan indikator Lingkungan kerja yang meliputi:

- a. Hubungan karyawan, sinergitas antar karyawan yang tinggi.
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan.
- c. Peraturan kerja, SOP yang jelas dari organisasi akan memudahkan kinerja karyawan.
- d. Penerangan, tata letak cahaya, Tingkat penerangan yang baik merupakan salah satu faktor untuk memberikan kondisi penglihatan

yang baik dan faktor yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Jauvani (2009:549), Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawannya sesuai dengan peranan mereka dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kemudian Menurut Hasibuan (2010:75) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Selanjutnya Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

2.2.4.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1987) ada 3 variabel yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi seseorang;
- b. Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi variabel ini menurut gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografi;

- c. Faktor organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan

2.2.4.2. Arti Penting Kinerja Karyawan

Menurut Tohardi (2002 : 44). Kinerja sangat penting bagi organisasi karena :

- a. Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas
- b. Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
- c. Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
- d. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.
- e. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

2.2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja :

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif.

Menurut Hasibuan (1996) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan



Dalam penelitian ini menggunakan teori Robbins (2006:258) Dengan indikator Lingkungan kerja yang meliputi:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2002:290) Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti, malas, rajin, produktifitas dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Semakin puas seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

2.2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Meurut Celluci dan De Vries (1978) indikator dari kepuasan kerja meliputi :

- a. Kepuasan dengan situasi kerja
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja

- d. Kepuasan dengan atasan
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Menurut Robbins dan Timothy (2015) indikator dari kepuasan kerja meliputi :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

Dalam penelitian ini menggunakan teori Marihot Tua Efendi (2002:290)

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Isi pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Supervisi, merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
- c. Organisasi dan manajemen, organisasi dapat membentuk kinerja karyawan dalam hal koordinasi antar departemen atau divisi.
- d. Kesempatan untuk maju, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
- e. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- f. Rekan kerja, rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- g. Kondisi pekerjaan, Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai.



2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara desain pekerjaan dan kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan Menurut Robbins & Coulter (2010: 118), desain pekerjaan adalah cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk suatu pekerjaan yang lengkap. Pembagian pekerjaan yang jelas akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga dijelaskan Buchanan (1979) Desain pekerjaan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi serta pribadi. Desain pekerjaan ditentukan seperti menentukan konten atau metode pekerjaan sedemikian rupa sehingga berbagai persyaratan pemegang pekerjaan dapat dipenuhi puas secara efektif.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Memoona Zareen, *et al.* (2013) bahwa persepsi psikologis seorang karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap hubungan desain pekerjaan dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya menurut Al-Musadieq, Muhammad *et al.* (2018) Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi tingkat desain pekerjaan dan persepsi tingkat kinerja karyawan di sekolah. Menurut Ridwan, Muhammad, *et al.* (2012) ada pengaruh positif dan signifikan antara desain organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Aroosiya & Hussain Ali (2014) menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi tingkat desain pekerjaan dan persepsi tingkat kinerja karyawan di sekolah.

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan muncul hipotesis yaitu terdapat pengaruh dari desain pekerjaan pada kinerja karyawan.

H1 : diduga terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, seperti Render and Heizer (2001: 239) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana ia memengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas karyawan. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, hal itu dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungannya, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan seperti itu, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal dan kinerja kerjanya akan tinggi juga. Begitu juga menurut Ruchi (2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Teori lain menurut Nitisemito (2001:183) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Chika Ebenezer Duru, Dominic Shimawua (2017) membuktikan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan output individu mengarah pada pertumbuhan organisasi. Menurut penelitian Lucy Kanana Gitonga (2015) variabel secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi di kementerian pemerintah di Kenya. Selanjutnya penelitian menurut Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh (2017) membuktikan bahwa Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot

kantor, ventilasi dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif pada kinerja dan harus mendapatkan perhatian lebih. Selanjutnya temuan Tanjung, Said Anggi Patama, *et al.* (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja kerja yaitu sebesar 0,359. Sama halnya dengan penelitian Demus, Aditya W., *et al.* (2015) Hasil penelitian menunjukkan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan muncul hipotesis yaitu terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

H2 : diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara desain pekerjaan dan kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan Robbins & Coulter (2010: 118), desain pekerjaan adalah cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk suatu pekerjaan yang lengkap. Pembagian pekerjaan yang jelas akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Terdapat teori lain yang menjelaskan menurut Bohlander & Snell (2013:157) desain pekerjaan adalah hasil dari analisis pekerjaan, berfokus pada restrukturisasi pekerjaan untuk menemukan bakat karyawan, meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Rene Fahr (2010) bahwa desain pekerjaan modern meningkatkan kepuasan kerja terlepas dari karakteristik pekerja dan variasi dalam definisi desain pekerjaan yang diperkaya. Seperti penelitian dari

Effendi, *et al.* (2018) desain kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya menurut Abid, Moeed A., et al. (2013) bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama. Selanjutnya menurut Jomo (2015) bahwa desain pekerjaan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan di Mount Kenya University. Menurut Muhammad Ali, *et al.* (2018) temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, umpan balik, desain pekerjaan, dan lingkungan yang sehat dll, memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada kepuasan karyawan. Penelitian ini memiliki dampak pada semua yang kecil dan organisasi skala menengah.

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan muncul hipotesis yaitu terdapat pengaruh dari desain pekerjaan pada kepuasan kerja.

H3 : diduga terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan Robbins (1996:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian Ghulam Muhammad, *et al.* (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru. Penelitian yang lain menurut Abdul Raziq & Maulabakhsh Raheela (2015) juga menunjukkan hasil yang sama hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain menurut Ndulue & Henry C., (2016) juga menunjukkan mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan. Terdapat penelitian yang lain juga menurut Haedar, *et al.* (2015) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan muncul hipotesis yaitu terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

H4 : diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan Handoko (2001:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Penjelasan yang lain menurut Opkara (2002) kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor seperti gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan peluang untuk promosi. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu

kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian Alamdar Hussain Khan, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat pekerjaan kepuasan di antara lembaga medis otonom Pakistan. Penelitian yang lain menurut Adigun A. O., *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Ndulue & Henry C., (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan. Menurut Abdul Wahid (2015) Penelitian memeriksa bahwa ada yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja.

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan muncul hipotesis yaitu terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

H5 : diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, menurut Robbins & Coulter (2010:118), desain pekerjaan adalah cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk

membentuk suatu pekerjaan yang lengkap. Pembagian pekerjaan yang jelas akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Teori lain menjelaskan hubungan desain pekerjaan dan kinerja karyawan menurut Menurut Richard L. Daft (2010:282) desain kerja merujuk pada penyerahan tujuan dan tugas yang harus dilakukan karyawan. Para manajer secara sadar mengubah desain kerja untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan atau juga secara tidak sadar memengaruhi desain kerja melalui pengenalan teknologi baru. Terdapat juga teori yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang dijelaskan oleh Wibowo (2014:170) terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi secara maksimal.

Penelitian terdahulu menurut Ali & Zia-ur-Rehman (2014) menunjukkan hubungan positif antara desain pekerjaan dan kinerja karyawan. Sementara efek mediasi dari kepuasan kerja juga ditemukan memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian Al-Musadieq, Muhammad *et al.* (2018) ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia. Menurut Abid, Moeed A., et al. (2013) bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama. Penelitian yang lain menurut

Adigun A. O., *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan.

Dari penelitian ini munculah hipotesis yaitu terdapat pengaruh desain pekerjaan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6: terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, menurut Robbins (1996:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat teori lain yang menjelaskan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan menurut Nitisemito (2001:183) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Serta terdapat juga teori yang menjelaskan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014:170) terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Abdul Raziq & Maulabakhsh Raheela (2015) menunjukkan bahwa hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain menurut Citraningtyas, Nuridha dan Indi (2017) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan penelitian ini adalah dari 1 variabel independen yang digunakan Lingkungan Kerja, variabel dependen Kinerja Karyawan dan Variabel Intervening Kepuasan Kerja sama. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu alat analisis yang digunakan berbeda. Dalam penelitian ini untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan PLS.

Terdapat penelitian selanjutnya menurut Adigun A. O., *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Penelitian selanjutnya menurut Ghulam Muhammad, *et al.* (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru.

Dari penelitian ini munculah hipotesis yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

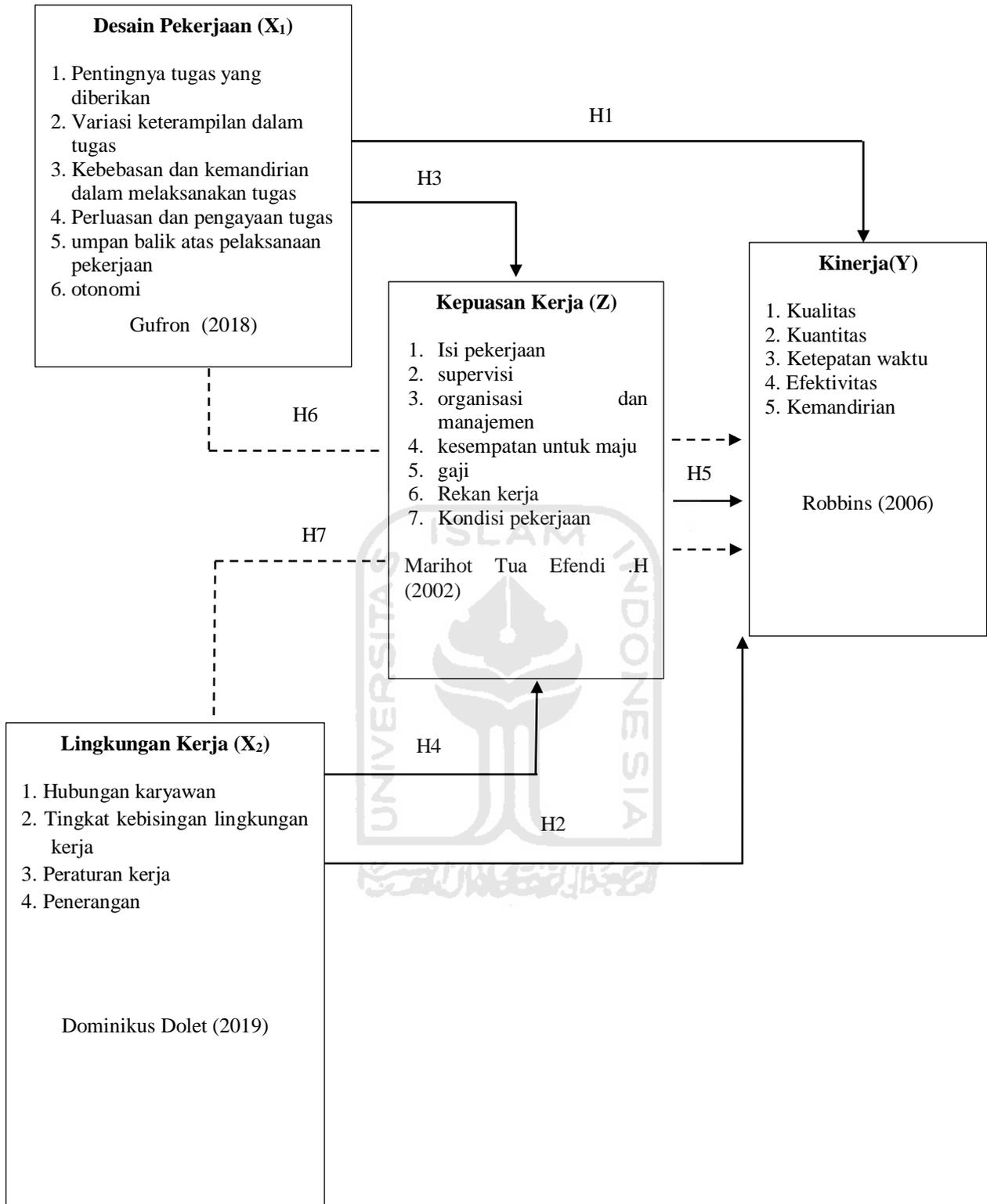
H7: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut Umar, Husein (2003:242) Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset. Dalam hal ini, secara teoritis perlu dijelskan hubungan antar variabel independen dan dependen, jika ada.

Demikian pula, bila dalam riset terdapat variabel *intervening* dan *moderating*, maka perlu ju dijelaskan mengapa variabel-variabel itu ikut dilibatkan dalam riset. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma riset, yaitu bentuk kaitan antar variabel yang menjadi model riset yang dipilih.





Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Yusuf (2014:43) pendekatan kuantitatif adalah apabila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Menurut Hamdi (2014:5) Penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

3.2 Lokasi Penelitian

Jl. Rukun Pertiwi No.53, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165.

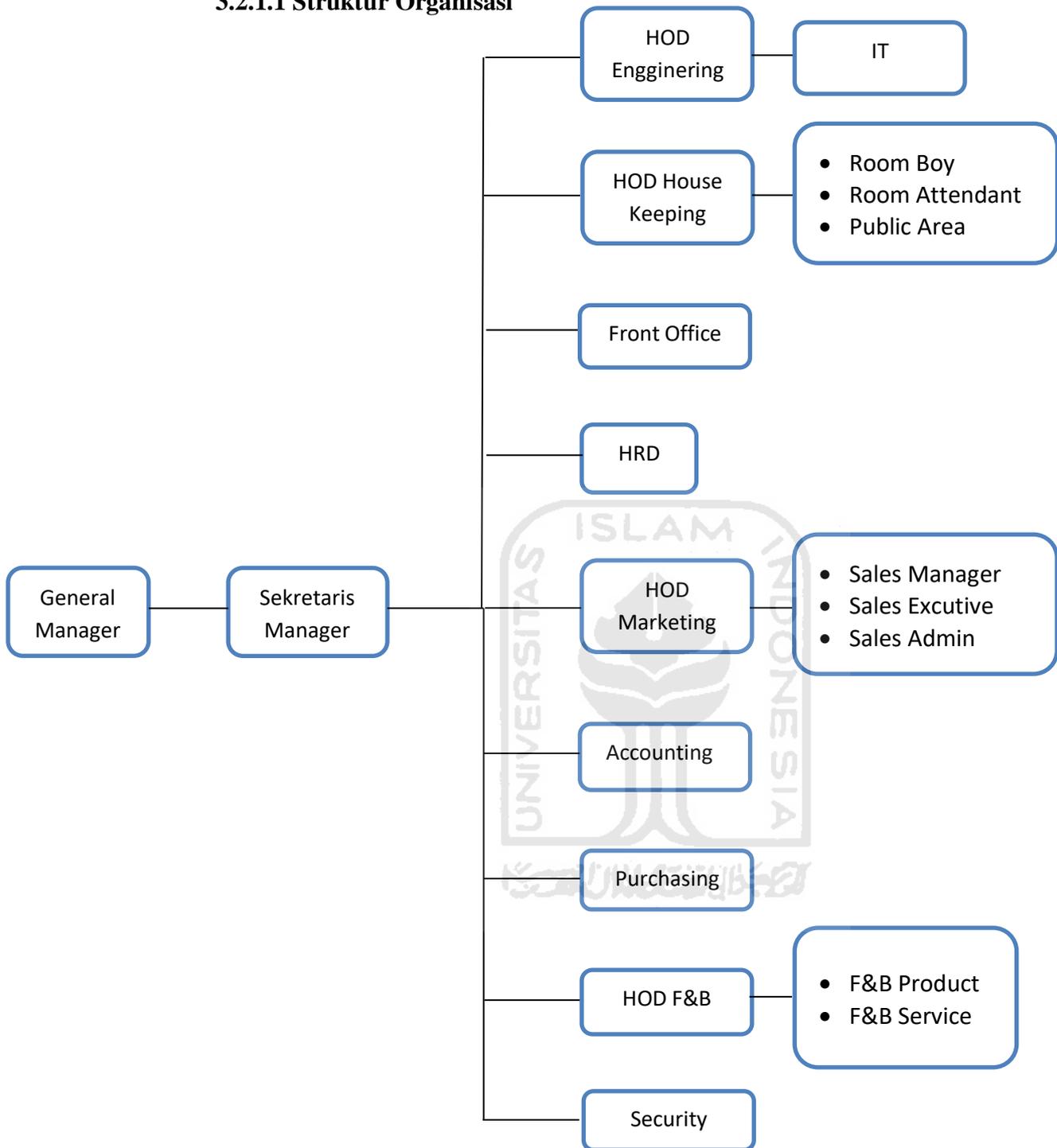
3.2.1 Gambaran Umum Perusahaan

The Grove berdiri pada awal tahun 2015. 3 tahun berdiri dengan management sendiri akhirnya per awal 2018 pindah ke management Aerowisata Hotels, dan berganti nama menjadi Asana Grove Hotel Yogyakarta. Sekarang sudah 3 tahun management by aerowisata garuda indonesia. Dikarenakan hotel The Grove adalah hotel bintang 3, dimana Aerowisata memiliki 3 kualifikasi hotel. Bintang 1 dengan nama Prima, bintang 2 dengan nama Kila, dan bintang 3 dengan nama Asana dan nama asana merupakan singkatan dari Akrab, Santun dan Mempesona. Selain di Yogyakarta, Asana Grove Hotel juga memiliki lokasi lain di Biak Papua dan Bogor Jawa Barat.

Manajemen Asana Grove Hotel setiap bulannya mengadakan GSM (GENERAL STAFF MEETING), dan dalam GSM dilakukan pelatihan yang setiap bulannya diisi oleh HOD (Head Operational Departement). Tujuan dari GSM ini untuk mengetahui sejauh mana target dan pencapaian-pencapaian hotel dalam setiap bulannya. Dan selama wabah virus Covid-19 occupancy Asana Grove Hotel Yogyakarta rata-rata setiap harinya 70% menurun menjadi 15% setiap harinya.



3.2.1.1 Struktur Organisasi



3.2.2 Visi dan Misi

1. Visi Asana Grove Hotel Yogyakarta

Menjadi perusahaan manajemen perhotelan terkemuka melalui inovasi berkelanjutan, layanan komprehensif, harga kompetitif, dan pertumbuhan bisnis berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan.

2. Misi Asana Grove Hotel Yogyakarta

Memposisikan dan memperluas citra merek Aerowisata Hotels & Resorts sebagai operator hotel terbaik di Indonesia dengan Standar Internasional.

Kelola dengan keberlanjutan kinerja bisnis.

3.3 Identifikasi Variabel penelitian

Menurut Ismail (2018:63), variabel adalah semua yang dapat diamati, dipilih oleh peneliti dan untuk diteliti kemudian diambil kesimpulan. Menurut Danim (2003:139) variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Oleh karena itu, sebenarnya konsep berbeda dengan variabel dan ciri utama variabel adalah adanya keanekaragaman.

3.3.2 Variabel Independen (X)

Menurut Jonathan & Tutty (2008:107) variabel independen adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen merupakan variabel yang bisa diukur, dimanipulasi atau bisa dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan yang akan diangkat dengan suatu gejala yang dobservasi. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah desain pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.3.3 Variabel Dependen (Y)

Menurut Jonathan & Tutty (2008:107) variabel dependen adalah variabel yang memberikan respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Variabel ini juga variabel yang diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruhnya yang disebabkan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

3.3.4 Variabel Intervening (Z)

Menurut Jonathan & Tutty (2008:109) variabel intervening bersifat hipotetikal, maksudnya secara kongkret pengaruhnya tidak terlalu terlihat tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah kepuasan kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Menurut fan & Tutty (2008:112) definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan yang berupa konstruksi dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

3.4.1 Desain Pekerjaan(X1)

Gufon, *et al.* (2018:68) desain pekerjaan adalah penetapan dan pengorganisasian tugas-tugas yang harus dilaksanakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi Pada penelitian ini yang dimaksud dengan desain pekerjaan adalah suatu gambaran yang dikerjakan oleh karyawan Asana

Grove Hotel Yogyakarta yang dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan dapat memenuhi segala tuntutan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pentingnya tugas yang diberikan, karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang sudah diberikan.
- b. Variasi keterampilan dalam tugas, penambahan tugas yang diberikan kepada karyawan.
- c. Kebebasan dan kemandirian dalam melaksanakan tugas, karyawan diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri.
- d. Perluasan dan pengayaan tugas, meningkatkan variasi kemampuan dan pengetahuan.
- e. Umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan.
- f. Otonomi, mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa bantuan rekan kerja.

3.4.2 Lingkungan Kerja (X2)

Dominikus Dolet (2019:58) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh semangat tersendiri untuk karyawan bekerja. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu suasana di tempat kerja yang diharapkan dan dirasakan oleh karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta yang dapat membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan akhirnya karyawan

bisa menyelesaikan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hubungan karyawan, sinergitas antar karyawan yang tinggi.
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan.
- c. Peraturan kerja, SOP yang jelas dari organisasi akan memudahkan kinerja karyawan. Penerangan, tata letak cahaya, Tingkat penerangan yang baik merupakan salah satu faktor untuk memberikan kondisi penglihatan yang baik dan faktor yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290) kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Isi pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Supervisi, merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
- c. Organisasi dan manajemen, organisasi dapat membentuk kinerja karyawan dalam hal koordinasi antar departemen atau divisi.

- d. Kesempatan untuk maju, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
- e. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- f. Rekan kerja, rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- g. Kondisi pekerjaan, Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai.

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2006:258), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Bungin (2005:141) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, peristiwa, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2017:54) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua, elemen populasi membentuk sampel. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta yang berjumlah 45 orang dan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sensus. Menurut J. Supranto (2000:22) sensus adalah cara pengumpulan data di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai

hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), dan populasi dari sensus diambil semua sebagai sampel.

Tabel 3.1

No	Departemen Responden The Grove Hotel Yogyakarta	Jumlah
1	General Manager	1
2	Sekretaris Manager	1
2	HRD	1
3	Purchasing	2
4	Marketing	4
5	Accounting	2
6	IT	2
7	Front Office	5
8	House Keeping	8
9	Engineering	4
10	FB Service	5
11	FB Product	5
12	Security	6
Toal		45

3.6 Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

3.6.1.1 Data primer

Menurut Bungin (2005:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan dari Asana Grove Hotel Yogyakarta yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap desain pekerjaan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

3.6.1.2 Data Sekunder

Menurut Bungin (2005:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh data internal dari perusahaan berupa profil, sejarah, visi, misi, tujuan, kebijakan, serta laporan keberlanjutan yang didapat dari website Asana Grove Hotel Yogyakarta yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2005:133) metode angket atau *questionnaire* merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian, diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket atau *questionnaire* dikirim kembali atau dikembalikan ke peneliti.

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:89) Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut Soeryanto (2008:126) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:99) Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghozali (2005:129) Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Siyoto & Sodik (2015:109) analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Jogiyanto H.M. (2008:211) statistik deskriptif merupakan statistic yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Karakteristik data yang digambarkan adalah karakteristik distribusinya. Statistik ini menyediaka nilai frekuensi, pengukur tedensi pusat, disepersi, dan pengukur-pengukur bentuk.

3.8.2 Analisis Stuctural Equation Model (SEM)

Menurut Santoso (2014:14) *Stuctural Equation Model* (SEM) adalah teknik statistic multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan utuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk.

3.8.3 Partial Least Square (PLS)

Menurut Jogiyanto (2011:55) *Partial Least Square* (PLS) adalah tektik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sample penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas.

3.8.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Jogiyanto (2011:69) *outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses iterasi *algoritma*, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) hasilnya diperoleh, termasuk juga nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Latan dan Ghozali, 2015:774-75).

a. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran (*manifest variabel*) dari suatu konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai validitas convergent yakni nilai *loading factor* melebihi 0,7 untuk penelitian dengan sifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang memiliki sifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 . Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composit Reliability*

Dalam PLS SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Menggunakan Cronbach's Alpha dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

3.8.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*inner model*)

Menurut Jogiyanto (2011:72) *inner model* dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk diuji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Adapun menurut Latan dan Ghozali (2015:78-81), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai *inner model*:

a. *R-square* (R^2)

Untuk menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat dari *R-squares* yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model struktural. Ghozali dan Latan perubahan yang ada pada nilai *R-square* nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

b. *Bootstrapping* (Uji hipotesis)

Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu *t-value* 1,65 dengan *significance level* = 10%, 1,96 dengan *significance level* = 5% dan 2,58 dengan *significance level* = 1%)



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penyebaran kuisisioner dilakukan kepada 45 karyawan berdasarkan penempatan divisi kerja pada Asana Grove Hotel Yogyakarta. Jumlah kuisisioner yang disebar berjumlah 45 dan sudah dikategorikan untuk memenuhi syarat dalam penelitian. Dan pengumpulan data menggunakan metode sensus di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini merupakan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk dapat memahami hasil penelitian.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

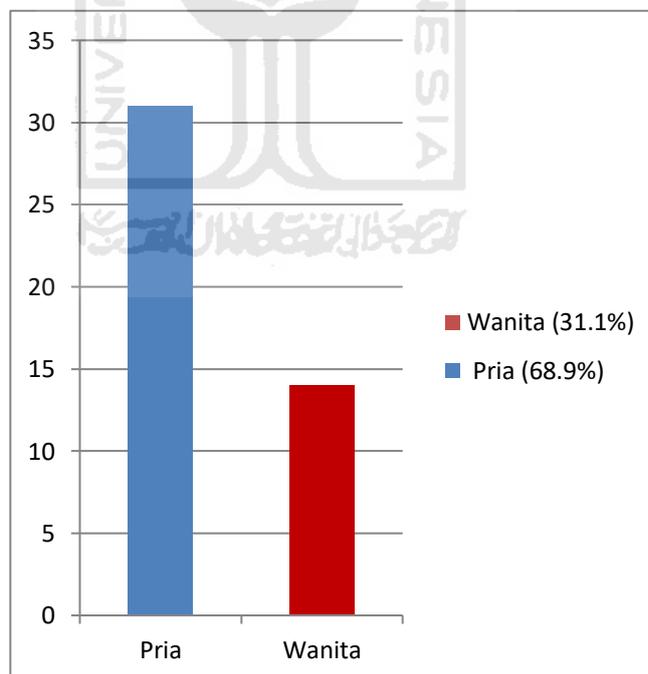
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Asana Grove Hotel Yogyakarta terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Pria	31	68.9	68.9	68.9
Wanita	14	31.1	31.1	31.1
Total	45	100.0	100.0	100.0

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan jenis kelamin yang tersaji didalam gambar 4.1.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dengan jumlah karyawan yang mendominasi adalah laki-laki, terdapat 31 orang (68.9 %) responden laki-laki dan 14 orang (31.1%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Asana Grove Hotel Yogyakarta komposisi antara responden laki-laki dan perempuan lebih mendominasi responden laki-laki.

Jumlah karyawan laki – laki dan perempuan dalam Asana Grove Hotel Yogyakarta yang berperan sebagai responden. Di mana dalam melakukan sebuah pekerjaan baik laki – laki maupun perempuan jika terlibat dalam suatu masalah mengharuskan mereka agar memprioritaskan peran kerja dan komitmen pribadi yang sejalan.

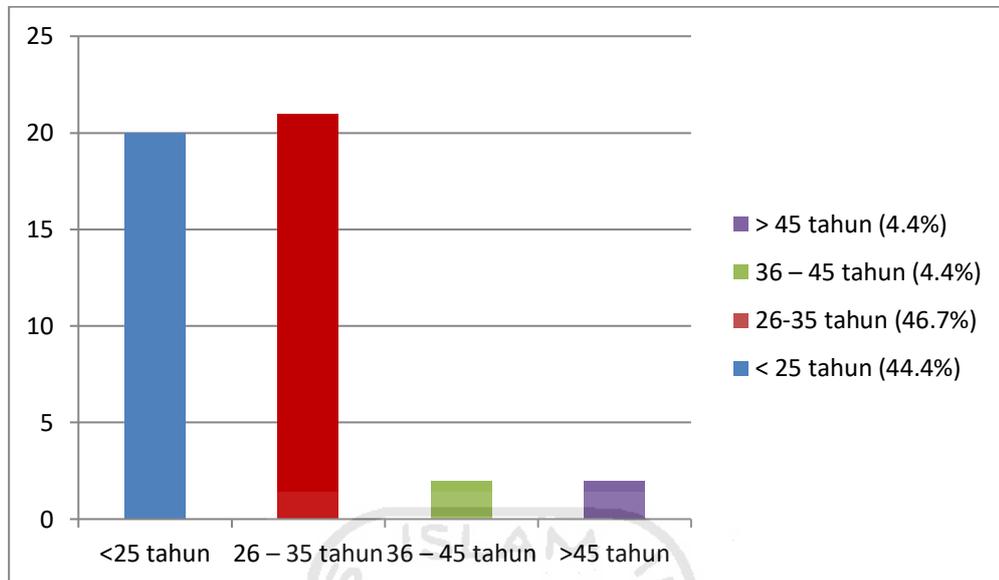
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada Asana Grove Hotel Yogyakarta terdapat kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori yang terdapat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
< 25 tahun	20	44.4	44.4	44.4
26 – 35 tahun	21	46.7	46.7	91.1
36 – 45 tahun	2	4.4	4.4	95.6
> 45 tahun	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan usia yang tersaji didalam gambar 4.2.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa usia pada Asana Grove Hotel Yogyakarta yakni dari 45 responden penelitian ini yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 20 orang atau 44.4% persen, yang berumur 26-35 tahun berjumlah 21 orang atau 46.7%, yang berumur 36-45 tahun berjumlah 2 orang atau 4.4%, yang berusia lebih dari 45 tahun berjumlah 2 orang atau 4.4%.

Usia tidak menjadi suatu perbedaan yang signifikan dari pekerja. Bahkan dilihat dari usia, tentunya usia yang lebih tua cenderung memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan pengalaman dalam menyelesaikan masalah perusahaan (Lasut *et al.*, 2017:2779). Sejalan dengan penelitian Aprilyanti (2017: 70), usia yang masih memasuki masa produktif antara 20 sampai 40 dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan kemampuan karyawan pada usia produktif hampir

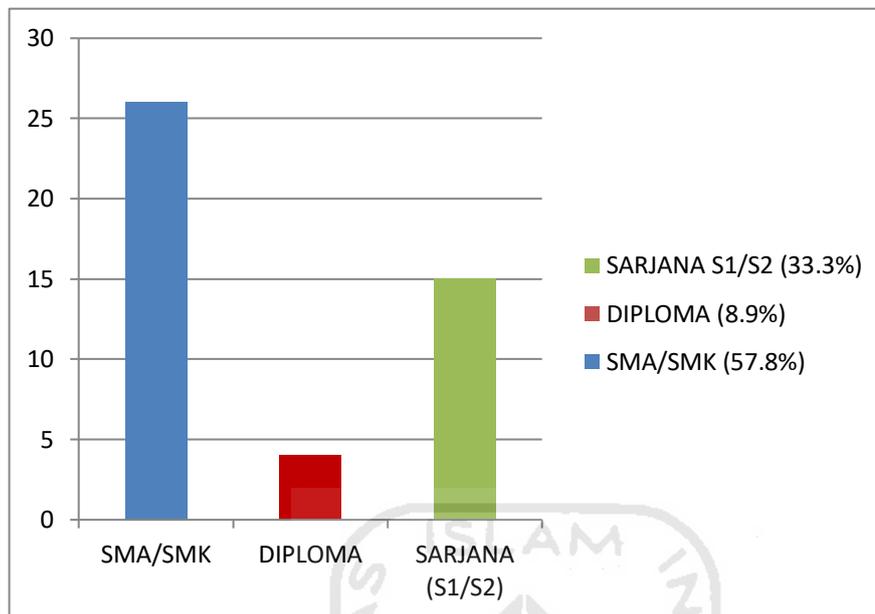
sama. Usia karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka, kepuasan kerja laki – laki dan perempuan akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Laki – laki dan perempuan yang lebih muda akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya sendiri (Clark, 1997:360).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Asana Groove Hotel Yogyakarta terdapat kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir terdapat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	26	57.8	57.8	57.8
Diploma (D3)	4	8.9	8.9	66.7
Sarjana (S1/S2)	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

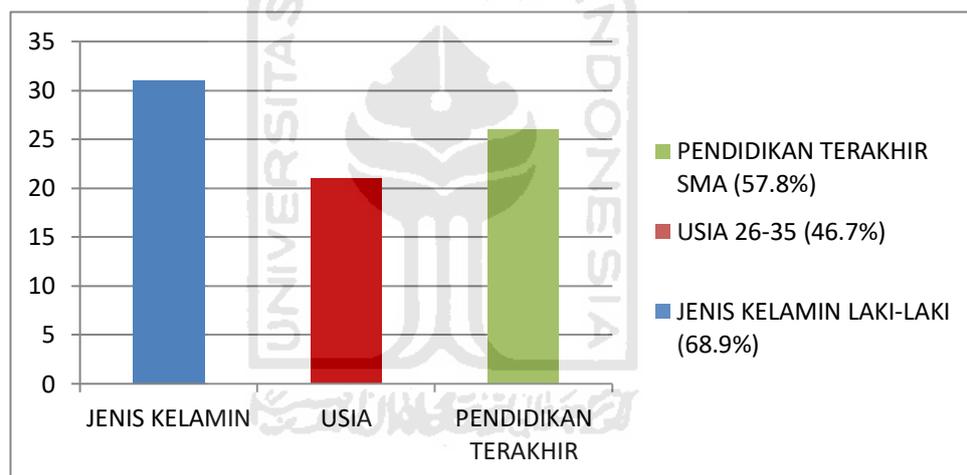
Tabel 4.4 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada Asana Grove Hotel Yogyakarta menunjukkan bahwa dari 45 responden penelitian ini yang mempunyai pendidikan terakhir SMA berjumlah 26 orang atau 57.8%, Diploma (D3) berjumlah 4 orang atau 8.9%, Sarjana (S1/S2) berjumlah 15 orang atau 33.3%.

Diketahui bahwa pada penelitian ini tingkat pendidikan terbanyak ada pada bangku SMA, hal tersebut tidak menjadikan masalah pada penelitian ini (Tania dan Sutanto, 2013). Perbedaan pendidikan tidak menjadikan perbedaan sikap pada karyawan, semua karyawan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan dapat menjalankan pekerjaan dan menerima tuntutan pekerjaan mereka masing – masing

Tabel Rekapitulasi 4.4 Data Demografis Paling Dominan

Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	68.9%
Usia	26-35	21	46.7%
Pendidikan Terakhir	SMA	26	57.8%

Dibawah ini terdapat rekapitulasi data demografi yang paling dominan yang tersaji didalam gambar 4.4.

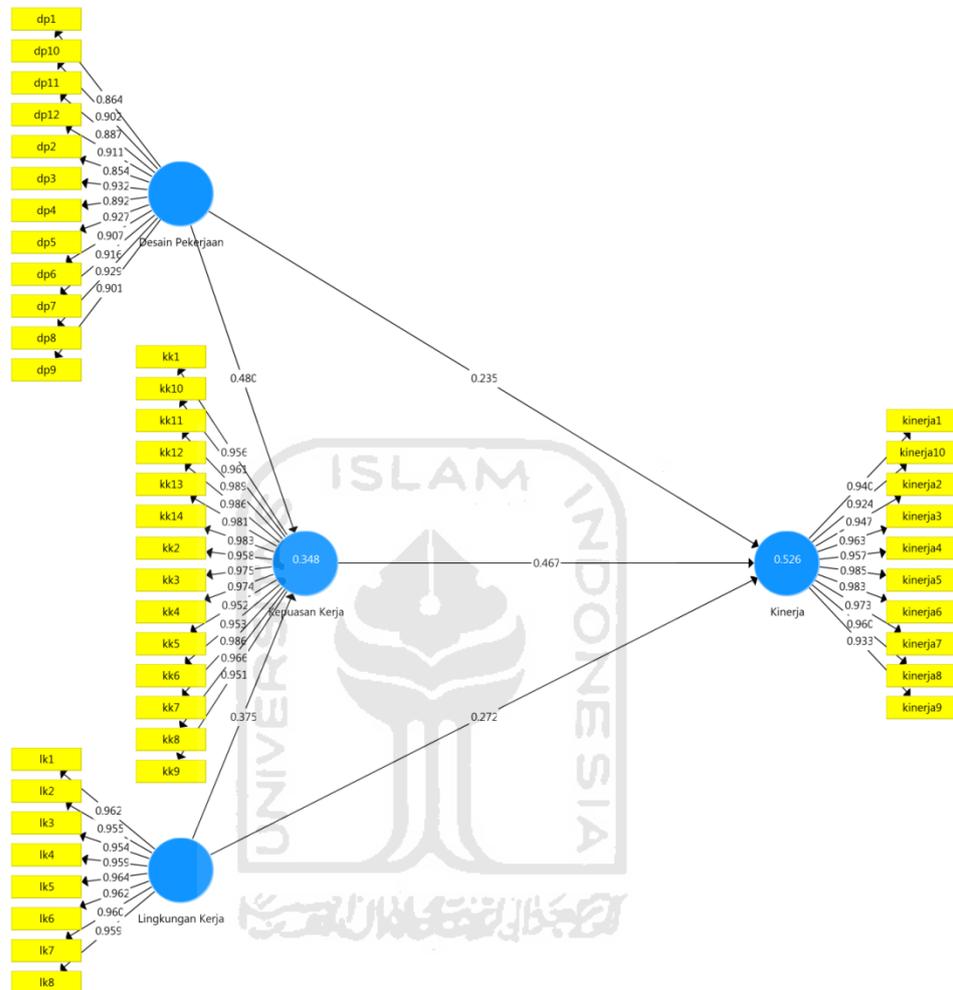


Gambar 4.4 Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan

Tabel 4.5 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang, dengan usia yang dominan 26-35 tahun sebanyak 21 orang, dengan pendidikan terakhir dominan adalah SMA sebanyak 26 orang.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.5 Pengukuran (*Outer Model*)

4.3.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. (Sarwono, 2015). Abdillah (2018) mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5.

Tabel 4.5 Rangkuman Nilai Outer Loading Masing – Masing Variabel

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
dp1	0.864			
dp10	0.902			
dp11	0.887			
dp12	0.911			
dp2	0.854			
dp3	0.932			
dp4	0.892			
dp5	0.927			
dp6	0.907			
dp7	0.916			
dp8	0.929			
dp9	0.901			
kinerja1			0.940	
kinerja10			0.924	
kinerja2			0.947	
kinerja3			0.963	
kinerja4			0.957	
kinerja5			0.985	
kinerja6			0.983	
kinerja7			0.973	
kinerja8			0.960	
kinerja9			0.933	
kk1		0.956		
kk10		0.961		
kk11		0.989		

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
kk12		0.986		
kk13		0.981		
kk14		0.983		
kk2		0.958		
kk3		0.975		
kk4		0.974		
kk5		0.952		
kk6		0.953		
kk7		0.986		
kk8		0.966		
kk9		0.951		
lk1				0.962
lk2				0.955
lk3				0.954
lk4				0.959
lk5				0.964
lk6				0.962
lk7				0.960
lk8				0.959

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai – nilai outer factor dari semua variabel yang diuji. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai outer factor > 0.7 , sehingga semua variabel manifest telah memenuhi syarat dari model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan bentuk konstruk dikatakan valid.

4.3.1.2 *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. (Abdillah,2018). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Dengan demikian, uji validitas diskriminan mempunyai ketentuan

bahwa korelasi *cross loading* dengan variabel lainnya harus lebih besar antara indikator dengan variabel laten lainnya (Sarwono, 2015).

Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.60 . Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model (Latan dan Ghozali, 2012:78).

Tabel 4.6 Nilai Cross Loading

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
dp1	0.864	0.375	0.392	0.028
dp10	0.902	0.390	0.328	-0.134
dp11	0.887	0.456	0.429	-0.097
dp12	0.911	0.326	0.350	-0.182
dp2	0.854	0.412	0.433	0.148
dp3	0.932	0.453	0.404	-0.046
dp4	0.892	0.406	0.364	-0.022
dp5	0.927	0.390	0.328	0.030
dp6	0.907	0.417	0.383	0.101
dp7	0.916	0.434	0.422	-0.146
dp8	0.929	0.417	0.402	-0.133
dp9	0.901	0.433	0.397	-0.231
kinerja1	0.475	0.674	0.940	0.367
kinerja10	0.339	0.569	0.924	0.379
kinerja2	0.417	0.645	0.947	0.375
kinerja3	0.398	0.634	0.963	0.335
kinerja4	0.456	0.644	0.957	0.446
kinerja5	0.400	0.686	0.985	0.459
kinerja6	0.381	0.650	0.983	0.435
kinerja7	0.391	0.626	0.973	0.422
kinerja8	0.459	0.621	0.960	0.374
kinerja9	0.395	0.626	0.933	0.398
kk1	0.503	0.956	0.707	0.350
kk10	0.391	0.961	0.575	0.277
kk11	0.444	0.989	0.664	0.304
kk12	0.427	0.986	0.636	0.361

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
kk13	0.415	0.981	0.660	0.340
kk14	0.441	0.983	0.676	0.285
kk2	0.483	0.958	0.716	0.314
kk3	0.466	0.975	0.669	0.348
kk4	0.428	0.974	0.604	0.363
kk5	0.402	0.952	0.603	0.370
kk6	0.476	0.953	0.629	0.366
kk7	0.482	0.986	0.668	0.371
kk8	0.428	0.966	0.616	0.377
kk9	0.379	0.951	0.608	0.240
lk1	-0.063	0.343	0.426	0.962
lk2	-0.143	0.293	0.375	0.955
lk3	-0.059	0.331	0.418	0.954
lk4	-0.038	0.306	0.417	0.959
lk5	-0.045	0.311	0.396	0.964
lk6	-0.051	0.406	0.425	0.962
lk7	0.011	0.329	0.407	0.960
lk8	-0.107	0.311	0.329	0.959

Dapat dilihat pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai yang paling besar ketika dihubungkan dengan variabel latennya jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan dapat membuktikan bahwa validitas diskriminan pada seluruh item pada variabel adalah valid.

4.3.1.3 Composite Reliability

Dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk

menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Latan dan Ghozali, 2012:78).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten. (Noor, 2011). Uji Reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.(Abdillah, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan *Composite reliability* untuk menguji reliabilitas. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima.

Tabel 4.7 Composite Reliability

	Cronbachs Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Desain Pekerjaan	0.979	0.981	0.981	0.814
Kepuasan Kerja	0.995	0.996	0.995	0.940
Kinerja Karyawan	0.990	0.991	0.991	0.915
Lingkungan Kerja	0.988	0.99	0.989	0.921

Sumber: data primer, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya > 0.70 . Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa variabel – variable yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model structural yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.



4.3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model pengukuran *inner* model digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau energi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Dalam model structural PLS, dimulai dengan melihat pada R- Squares pada setiap variabel laten sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Latan dan Ghozali, 2012:11).

PENGUKURAN INNER MODEL

a. R Square

Tabel 4.8 Pengukuran *Inner Model*

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.348	0.317
Kinerja Karyawan	0.526	0.492

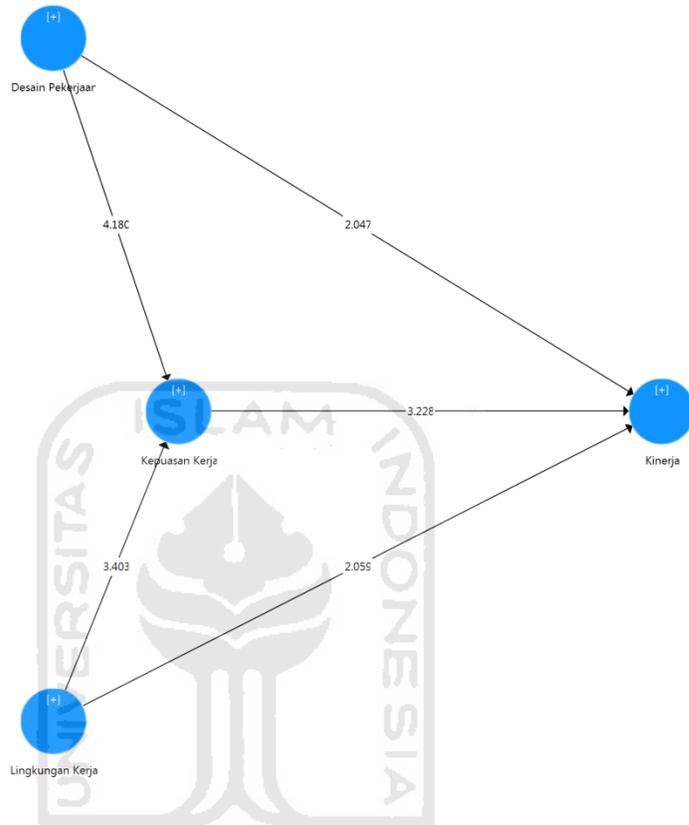
Tabel 4.8 menunjukkan bahwa model pengaruh desain pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai 0.526, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas desain pekerjaan dan lingkungan kerja adalah sebesar 52,6%.

Begitu juga dengan model desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,348, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja

yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *desain pekerjaan* dan *lingkungan kerja* adalah sebesar 34,8%.



b. Koefisien Jalur



Gambar 4.6 Koefisien Jalur

Tabel 4.9 Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Value
Desain Pekerjaan □ Kinerja Karyawan	0.235	0.248	0.061	2.047	0.041
Lingkungan Kerja □ Kinerja Karyawan	0.272	0.287	0.096	2.059	0.040
Desain Pekerjaan □ Kepuasan Kerja	0.480	0.473	0.083	4.180	0.000
Lingkungan Kerja □ Kepuasan Kerja	0.375	0.393	0.074	3.403	0.001
Kepuasan Kerja □ Kinerja Karyawan	0.467	0.454	0.101	3.228	0.001
Desain Pekerjaan □ Kepuasan Kerja □ Kinerja Karyawan	0.224	0.218	0.084	2.659	0.008
Lingkungan Kerja □ Kepuasan Kerja □ Kinerja Karyawan	0.175	0.178	0.087	2.008	0.045

Sumber: data primer, 2020

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.235 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.407. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $2.407 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa desain pekerjaan memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai p value $< \alpha$ sebesar $0,041 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.272 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.059. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $2.059 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai p value $< \alpha$ sebesar $0,040 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.480 dan memiliki nilai t statistik sebesar 4.180. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $4.180 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai p value $< \alpha$ sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **TERBUKTI**.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.375 dan memiliki nilai t statistik sebesar 3.403. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $3.403 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai p value $< \alpha$

sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.467 dan memiliki nilai t statistik sebesar 3.228. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $3.228 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai p value $<$ alpha sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.224 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.659. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $2.659 > 1,96$ desain pekerjaan dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai p value $<$ alpha sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga hipotesis keenam menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.175 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.008. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $2.008 > 1,96$ lingkungan kerja dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai p value $<$ alpha sebesar $0,045 < 0,05$. Sehingga hipotesis ke tujuh menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1	Ada pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Asana Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti
H2	Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti
H3	Ada pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja di Asana Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti
H4	Ada pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja Asana di Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti
H5	Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di Asana Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti
H6	Lebih besar pengaruh secara tidak langsung (desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>) pada Asana Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti
H7	Lebih besar pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>) pada Asana Grove Hotel Yogyakarta	Terbukti

Sumber: data primer, 2019

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.235 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.407. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $2.407 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa desain pekerjaan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena desain pekerjaan erat kaitannya dengan kinerja, desain pekerjaan akan menciptakan efisiensi pekerjaan dan dapat menentukan spesialisasi pekerjaan bagi karyawan, yang mana beberapa hal tersebut akan membantu meningkatkan fokus karyawan dalam melakukan pekerjaan – pekerjaan mereka sehingga mampu memaksimalkan output perusahaan dengan kinerja karyawan yang maksimum.

Desain pekerjaan merupakan cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk suatu pekerjaan yang lengkap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana desain pekerjaan akan menciptakan focus kerja karyawan terhadap masing – masing pekerjaan mereka sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Terdapat persamaan

hasil penelitian tersebut dengan penelitian dari Memoona Zareen, *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana desain pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam memaksimalkan kinerja. Pekerjaan yang dirancang dengan baik membawa keterlibatan dan mereka bekerja dengan baik dengan menggunakan semua energi mereka dalam pekerjaan. Desain pekerjaan tetap menjadi masalah yang dihargai di antara para peneliti karena pentingnya dan efektivitasnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah dimana Memoona Zareen, *et al.* (2013) berfokus pada variable persepsi psikologis sedangkan pada penelitian ini membahas desain pekerjaan dan kinerja karyawan secara lebih luas. Untuk penelitian dari Muhammad *et al.* (2018) juga mempunyai kesamaan terhadap penelitian ini dimana terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini dan yang akan dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan variabel mediasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel intervening.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.272 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.059. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $2.059 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh

signifikan, sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan fokus dan semangat kerja pada karyawan dan sebaliknya. Aspek lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan sebanding dengan kinerja karyawan. Jika perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat melakukan pekerjaan secara lebih optimal, nyaman, dan maksimal. Kesesuaian aspek lingkungan kerja yang baik dan kondisi kerja yang menyenangkan baik dalam hal tempat dan fasilitas kerja sekalipun dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, hal tersebut dapat membuat karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Chika Ebenezer Duru, Dominic Shimawua (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan output individu mengarah pada pertumbuhan organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan variable dependen produktivitas karyawan,

sedangkan penelitian ini menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Terdapat persamaan dengan penelitian dari Lucy Kanana Gitonga (2015) variabel secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi. Namun terdapat perbedaan antar penelitian di mana penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan alat analisis SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan PLS. Sama halnya dengan penelitian Demus, Aditya W., et al. (2015) Hasil penelitian menunjukkan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan dengan metode kuantitatif dan variabel yang digunakan sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Lingkungan Kerja. Perbedaan dalam penelitian terdahulu alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda sedangkan dalam penelitian ini menggunakan PLS.

4.4.3 Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.480 dan memiliki nilai t statistik sebesar 4.180. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $4.180 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

desain pekerjaan akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena desain pekerjaan merupakan tugas – tugas dan atau pembagian pekerjaan bagi karyawan, segala bentuk tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan tujuan supaya karyawan dapat fokus pada tugas dan pekerjaannya tersebut sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan yang fokus akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja akan tercipta apabila karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan serta timbul moral dan disiplin saat menjalankan semua tugas dan pekerjaan – pekerjaan. Kepuasan kerja dikatakan dapat menyebabkan peningkatan kerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa desain pekerjaan merupakan pembagian tugas dan pekerjaan bagi karyawan akan menciptakan fokus kerja bagi karyawan sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari di mana terdapat kesamaan terhadap penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Rene Fahr (2010) bahwa desain pekerjaan modern meningkatkan kepuasan kerja terlepas dari karakteristik pekerja dalam definisi desain pekerjaan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu kepuasan kerja sebagai variable independen, sedangkan di penelitian ini sebagai variable intervening. Persamaan juga terjadi pada penelitian dari Effendi, *et al.* (2018) desain kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini dan yang akan dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh sedangkan dalam penelitian

yang akan dilakukan menggunakan PLS. Selanjutnya menurut Abid, Moeed A., et al. (2013) bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan dengan metode kuantitatif dan variabel yang digunakan sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Desain Pekerjaan dan Kepuasan Kerja. Perbedaan dalam penelitian ini dan yang akan dilakukan yaitu dari alat analisi yang akan digunakan. Dalam penelitian terdahulu alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian ini menggunakan PLS.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.375 dan memiliki nilai t statistik sebesar 3.403. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $3.403 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja adalah diketahui terkait dengan lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi pemberian

fasilitas kerja yang baik dan memadai untuk menunjang kinerja, sedangkan lingkungan non fisik meliputi kondisi kerja yang didukung rekan kerja, atasan, dan atau sampai pada bawahan, pemberian apresiasi kerja seperti reward dan bonus dan lain sebagainya. Adanya kondisi dan fasilitas kerja yang baik berdasarkan dua aspek lingkungan kerja di atas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan sikap cinta pekerjaan dengan menunjukkan moral, disiplin, dan prestasi tentang sesuatu yang tergantung pada apa yang dirasakan dalam sebuah pekerjaan (Hasibuan, 2014). Dari beberapa penjabaran tersebut di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kepuasan kerja pada karyawan di mana hal tersebut dapat menciptakan karyawan yang puas dan loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian Alamdar Hussain Khan, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat pekerjaan kepuasan di antara lembaga medis otonom Pakistan. Penelitian yang lain menurut Adigun A. O., *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Ndulue & Henry C., (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat

kerja karyawan. Menurut Abdul Wahid (2015) Penelitian memeriksa bahwa ada yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.467 dan memiliki nilai t statistik sebesar 3.228. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $3.228 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis kelima menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis kelima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan karyawan dalam atau saat melakukan pekerjaan, kepuasan kerja biasanya diwujudkan dengan cinta terhadap pekerjaan, karyawan mampu melakukan pekerjaan yang disenangi atau sesuai dengan kemampuan dan keahlian di mana hal tersebut mampu menciptakan moral dan disiplin kerja dikarenakan karyawan dapat fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga tercipta kinerja yang baik dan prestasi kerja. Dari beberapa penjelasan tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada karyawan akan mendukung kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu dari Alamdar Hussain Khan, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat pekerjaan kepuasan di antara lembaga medis otonom Pakistan. Penelitian yang lain menurut Adigun A. O., *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Ndulue & Henry C., (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini juga mengungkapkan hasil variabel keuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu alat analisis yang digunakan berbeda. Dalam penelitian terdahulu untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi kuadrat, sedangkan ini menggunakan PLS. Menurut Abdul Wahid (2015) Penelitian memeriksa bahwa ada yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu alat analisis yang digunakan berbeda. Dalam penelitian terdahulu untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan Simple random sampling, sedangkan ini menggunakan PLS.



4.4.6 Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.224 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2,659. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $2,659 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis keenam yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena desain pekerjaan merupakan tugas – tugas dan atau pembagian pekerjaan bagi karyawan, segala bentuk tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan tujuan supaya karyawan dapat fokus pada tugas dan pekerjaannya tersebut sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan yang fokus akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja akan tercipta apabila karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan serta timbul moral dan disiplin saat menjalankan semua tugas dan pekerjaan – pekerjaan. Kepuasan kerja dikatakan dapat menyebabkan peningkatan kerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif sehingga hal tersebut akan menciptakan kinerja yang maksimal dan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Al-Musadieq, Muhammad *et al.* (2018) ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia. juga mempunyai kesamaan terhadap penelitian ini dimana terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini dan yang akan dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan variabel mediasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel intervening. Menurut Abid, Moeed A., *et al.* (2013) bahwa ada korelasi positif yang kuat antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan dan kedua variabel ini bergerak ke arah yang sama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan dengan metode kuantitatif dan variabel yang digunakan sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Desain Pekerjaan dan Kepuasan Kerja. Perbedaan dalam penelitian ini dan yang akan dilakukan yaitu dari alat analisis yang akan digunakan. Dalam penelitian terdahulu alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda sedangkan penelitian ini menggunakan PLS. Penelitian yang lain menurut Adigun A. O., *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan.

4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel sebesar 0.175 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2,008. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu $2,008 > 1,96$ maka dapat

diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah terbukti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang dapat menjadi faktor pendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. lingkungan kerja adalah diketahui terkait dengan lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi pemberian fasilitas kerja yang baik dan memadai untuk menunjang kinerja, sedangkan lingkungan non fisik meliputi kondisi kerja yang didukung rekan kerja, atasan, dan atau sampai pada bawahan, pemberian apresiasi kerja seperti reward dan bonus dan lain sebagainya. Adanya kondisi dan fasilitas kerja yang baik berdasarkan dua aspek lingkungan kerja di atas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan sikap cinta pekerjaan dengan menunjukkan moral, disiplin, dan prestasi tentang sesuatu yang tergantung pada apa yang dirasakan dalam sebuah pekerjaan (Hasibuan, 2014).

Dari beberapa penjabaran tersebut di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kepuasan kerja pada karyawan

di mana hal tersebut dapat menciptakan karyawan yang puas dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan karyawan dalam atau saat melakukan pekerjaan, kepuasan kerja biasanya diwujudkan dengan cinta terhadap pekerjaan, karyawan mampu melakukan pekerjaan yang disenangi atau sesuai dengan kemampuan dan keahlian di mana hal tersebut mampu menciptakan moral dan disiplin kerja dikarenakan karyawan dapat fokus dalam melakukan pekerjaan, adanya kepuasan kerja bagi karyawan akan menciptakan karyawan yang lebih produktif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga tercipta kinerja yang baik dan maksimal maka terwujudlah dan prestasi kerja. Dari beberapa penjelasan tersebut di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi kerja, di mana jika kondisi kerja dalam suatu perusahaan mampu mendukung dan memfasilitasi segala bentuk kegiatan karyawan maka dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang mana hal tersebut akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan mereka yang puas akan lebih disiplin, loyal dan lain sebagainya sehingga kinerja menjadi maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Abdul Raziq & Maulabakhsh Raheela (2015) menunjukkan bahwa hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain menurut Citraningtyas, Nuridha dan Indi (2017) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan penelitian selanjutnya menurut Adigun A. O., et al. (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan. Perbedaan

penelitian terdahulu engan penelitian ini kepuasan kerja sebagai variable independen, seangkan penelitian ini kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian selanjutnya menurut Ghulam Muhammad, et al. (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini meliputi 7 hal, yakni:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t sampel sebesar 0.235 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.407. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu 2.407 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis pertama terbukti.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t sampel sebesar 0.272 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.059. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu 2.059 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis kedua terbukti.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t sampel sebesar 0.480 dan memiliki nilai t statistik sebesar 4.180. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu 4.180 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis ketiga terbukti.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t sampel sebesar

0.375 dan memiliki nilai t statistik sebesar 3.403. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $3.403 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis keempat terbukti.

- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t sampel sebesar 0.467 dan memiliki nilai t statistik sebesar 3.228. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $3.228 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis kelima terbukti.
- f. Terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil uji t sampel sebesar 0.224 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.659. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $2.659 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis keenam terbukti.
- g. Terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil uji t sampel sebesar 0.175 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2.008. Dikarenakan nilai t statistik $>$ nilai t tabel yaitu $2.008 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis ketujuh terbukti.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Asana Groove Hotel Yogyakarta

1. Dari segi desain pekerjaan, Asana Grove Hotel Yogyakarta dapat melakukan beberapa hal tersebut antara lain:
 - a. Menambahkan jumlah karyawan pada setiap shift, terutama pada hari libur dan tanggal merah. Tujuannya agar seluruh karyawan tidak bekerja melebihi jam kerjanya yang sudah ditentukan.
 - b. Penjadwalan model 3 shift 7 jam + 1 jam istirahat lebih baik, biasanya diterapkan pada perusahaan yang menerapkan jam operasional 24 jam.
 - c. Mempersiapkan kamar secara tepat waktu, tujuannya agar konsumen tidak lama menunggu di lobi, lebih pada saat waktu-waktu libur dan tanggal merah. Terutama koordinasi antara frontliner dengan *cleaning service*
 - d. Menyusun alat dan perlengkapan dalam usaha-usaha untuk memperkecil kehilangan waktu, terutama untuk sales yang sering turun ke lapangan dan menunjang kinerja karyawan keseluruhan.
2. Dari segi lingkungan kerja Asana Grove Hotel Yogyakarta dapat menyediakan ventilasi yang cukup dan dukungan fasilitas yang memadai dengan tidak mengurangi efektifitas organisasi dan karyawan merasa nyaman dan puas saat bekerja. Selain itu, untuk memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja Asana Grove Hotel Yogyakarta dapat menyalakan musik dengan volume rendah di

pengeras suara tiap ruang di hotel, agar karyawan tidak bosan saat kerja dan merasa nyaman.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dengan objek penelitian yang lain dan responden yang lebih banyak dari penelitian ini, variabel yang terdapat diluar penelitian ini seperti variabel *turnover*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2018). *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi Pemodelan Teoritis, Pengukuran dan Pengujian Statistis*. (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abid, A. Moeed., Ambreen Sarwar., Kashif Imran., Abdul Jabbar., & Abdul Hannan. 2013. Effect of Job Design on Employee Satisfaction (A Study of Fertilizer Companies Listed in Lahore Stock Exchange). *European Journal of Business and Management*. Vol. 5, No.19, pp. 1-8.
- Adigun A. O.(Ph. D)., Oyekunle I. A., Onifade T. A. 2017. Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance in Mtn Nigeria. *Journal of Human Resource Management*. Vol.5, No.5, pp.54-60.
- Ali, Nisbat., Zia-ur-Rehman, Muhammad. Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*; Vol. 9, No. 2, pp. 70-78.
- Al-Omari, Khaled., & Okasheh Haneen. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. ISSN 0973-4562.
- <https://www.Aerowisata.Com/id/>
- <https://www.Asanahotels.Com/id/>
- Aprilyanti, Selvi, 2017, "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)", *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895".
- Aroosiya. Dan Hussain Ali. 2014. Impact of Job Design on Employees' Performance (With Special Reference to School Teachers in the Kalmunai Zone). *Journal of Management*. Vol. VIII, No.1, pp. 32-41.
- A. Muri Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Al-Musadieq., Nurjannah., Kusdi RaharjoSolimun., & Adji Achmad, R. F.2017. The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance.*Journal of Management Development*. Vol. 37, No. 6, pp. 452-469.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisni*. Jakarta: Salemba Empat.
- Buchanan, D. (1979). *The Development of Job Design Theories and Techniques*. New York: Praeger Publishers.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi 2*.
Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Bohlander & Snell. 2013. *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College Pub.

- Boxall, P. and Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. London: Palgrave Macmillan.
- Chika Ebenezer Duru, Dominic Shimawua .2017. The Effect Of Workenvironment On Employee Productivity: A Case Study Ofedo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*. Vol.5, No.5, pp.23-39.
- Citrangingtyas., Nuridha. dan Indi Djastuti. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 6, No. 4, pp. 1-11.
- Clark, Andrew E, 1997, "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?". *Labour Economics* 4 (1997) 341-372.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Riset Keperawatan: Sejarah & Metodologi*. Jakarta: Penerbit Buku K
- Davis, Keith, and John, W. Newstrom. 1997. *Human Behavior at Work: Organization Behavior. Seventh Edition*. New Delhi: McGraw-Hill. Series In Management.
- Demus, Aditya. W., Paulus Kindangen., Maria V. J. Tielung. 2015. The Impact Of Work Environment On Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15 ,No. 5, pp. 818-827.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dian Wijayanto, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Effendi., Alfonsius., Syawaluddin. 2018. Analisis Pengaruh Desain Kerja dan Sistem Pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Suminsurya Mesindolestari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*. Vol. 4, No. 2, pp. 30-42.
- Fadlallh, Abdul Wahid A,. 2015. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. Vol. 02, Issue 01, pp. 2349–5219.
- Fahr, Rene. 2011. *Job design and job satisfaction: Empirical evidence for Germany?*. *Management Revue*. Vol. 22, Iss. 1, pp. 28-46.
- Gitonga, Lucy Kanana. 2015. *Influence of Work Environment on Organizational Performance in Government Ministries in Kenya*. *Journal of Mngement*. Vol. 2, No.83, pp 1043 – 1071.
- Ghozali, I. dan Latan, H, 2015, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. 2nd edn*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Grote, R. C. 2002. *The Performance Appraisal Question And Answer Book: A Survival Guide For Managers*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Gufron, Ahmad., Mukhneri Mukhtar., Matin. 2018. Pengaruh Desain Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 01, No. 02, pp. 66-73.

- Haedar., Saharuddin., Herlangga. H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Mnajemen*. Vol. 02, No. 01, pp. 10-22.
- Hamdi, Asep Saepul. E. Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hari Koestanto, Tri. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bank Jatim Cabang Klampis Surabaya*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 10 (2014).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S. P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hussain, M. A., Ghouri, M. W. A., Hassan, M., Kanwal, T., & Rashid, M. (2018). *Impact of Job Design on Employee's Satisfaction Level in Pakistan*. *Advances in Social Sciences Research Journal*. Vol 5(1), pp 325-336.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN
- Jomo, Tsuma, J., Jomo, Omondi, M., 2015. Effect of Job Design on Employee Satisfaction Levels in Private Universities in Kenya; A Case Study of Mount Kenya University. *Journal of Business & Change Management*. Vol. 2 (92), pp 1314 – 1340.
- Khan, Alamdar Hussain., Nawaz, Muhammad Musarrat., Muhammad, Aleem., Hamed, Wasim. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6 (7), pp. 2697-2705
- Lasut, E. Erilya., Lengkong, K.P. Victor., Ogi, J.W. Imelda, 2017, "Analysis of Employee Performance Differences Based on Gender, Age Years of Service (Study of Education Department Sitaro)", *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2771-2780.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (1991), *Personnel/Human Resource Management*. St. Paul: West Publishing Company.
- Mekel, Regina Cecilia., Willem J. F Alfa Tumbuan. 2016. The Influence Of Job Design And Rewards On Employee Performance At Pt. Wahana Tata Insurance Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.2, pp. 353-362.

- Memoona, Zareen, KIran Razzaq. (2013). Job Design and Employee Performance: The Moderating Role of Employee Psychological Perception. *European Journal of Business and Management*. Vol. 5 No. 5.
- Meyer, JP., & Allen, N.J. (1994). *A tree-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1.
- Muhammad, Ghulam., Shafiq-ur- Rehaman., Nadeem Ahmed. 2015. Impact of Work Environment on Teachers' Job Satisfaction A Case Study of Private. *Business Universities of Pakistan*. Vol.7, No.13, pp. 299-305.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ndulue, Theresa Ifeyinwa., Henry, C. K. 2016. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria. *Journal of Business & Management Review* Vol. 5, No.11, pp. 13-23.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Personnel Management, Human Resources Management (3rd Ed.)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm 265.
- Opkara JO (2002). *The Impact Of Salary Differential On Managerial Job Satisfaction. A Study Of The Gender Gap And Its Implications For Management Education And Practice In A Developing Economy*. *J. Bus. Dev. Nation*, 65-92
- Pawirosumarto, Suharno., Purwanto Katijan . S., Rachmad Gunawan. 2017. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal Of Law And Management*. Vol. 59, No. 6, pp. 1337-1358.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Raharjo, Kusdi., Nurjannah, Solimun, Adji Achmad . R. F. 2018. The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 31 No. 7, pp. 1346-1367.
- Raziq, Abdul., Maulabakhsh Raheela. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 23, pp. 717 – 725.
- Ringgit Tri Astiti. *Pengaruh NPF Terhadap ROA Dengan CAR dan BOPO Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi, UIN Raden Fatah., hlm 65
- Rivai, Veitzhal., Sagala Ella Jauvanni. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2011. *Organizational behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Santoso.2018. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 24*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, Oxy Riandiantika., Heru Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 64, No. 1, pp. 28-35.
- Sarwono, Jonathan., Tutty Martadiredja. 2008. *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Schermerhorn, John, James, G. Hunt, and Richard, N. Osborn, 1991. *Managing Organizational Behavior. Fourth Edition*. United States: John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, U & Bougie, R, 2017, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sedarmayanti., 2010. *Suber Management of Human Resources: Management Reforms and PNS*. Bandung: PT RafikaAditama.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siyoto, Sandu., & Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soeryanto Soegoto, Eddy. 2008. *Marketing Research: This Smart Way To Solve Problem*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi., Gus Andri., Sepris Yonaldi. 2013. Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 2, pp.1-17.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Supranto, J. 2000. *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Ke Enam)*. Jakarta: Pranada Media Group
- Tanjung, Said Anggi Pratama., Abdul Riva., Tjatjuk Siswandoko, 2018. The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science*. Vol. 14, Issue 1, pp. 32-46.

- Torrington, D. Hall. L., Taylor, S., and Atkinson, C. 2011. *Human Resource Management. 8 th Edition*. Pearson, Harlow.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *AGORA*. Vol. 6, No. 2, pp. 1-4.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan Asana Grove Hotel
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah Mahasiswa **FBEUII** Yang Sedang Menyelesaikan Tugas Akhir, Dengan Judul **“Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta”**. Sehubungan dengan hal tersebut maka saya sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuisisioner dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu khawatir karena jawaban dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan sebatas keperluan penelitian. Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,
Penulis

Muh. Suharto Agus Saputra
NIM: 15311284

Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi data dibawah ini dengan cara diberi tanda (√):

Jenis Kelamin :

- Pria
- Wanita

Usia :

- < 25 tahun
- 26 – 35 tahun
- 36 – 45 tahun
- > 45 tahun

Pendidikan terakhir :

- SMA/SMK
- Diploma (D3)
- Sarjana (S1/S2)



PETUNJUK PENGISIAN

Responden diminta untuk memberikan jawaban / tanggapan pernyataan dibawah ini, dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kategori jawaban pilihan anda.

Kuesioner Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja disusun dengan skala likert dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 – 5 dengan rincian sebagai berikut :



Untuk pengisian kuisisioner ini, berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dibawah ini :

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Kurang Setuju (KS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Desain Pekerjaan						
Pentingnya tugas yang diberikan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.1	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang sudah diberikan kepada saya.					
1.2	Saya bekerja sesuai arahan dari atasan.					
Variasi keterampilan dalam tugas						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.3	Penambahan tugas yang diberikan kepada karyawan.					
1.4	Organisasi melakukan rotasi karyawan.					
Kebebasan dan kemandirian dalam melaksanakan tugas						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.5	Karyawan diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri.					
1.6	Karyawan diberi kesempatan untuk bertanggungjawab sesuai kemampuan.					
Perluasan dan pengayaan tugas						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.7	Saya sering diberikan tugas lain diluar tugas inti.					
1.8	Saya dituntut untuk memiliki ketrampilan lain diluar tugas inti.					
Umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS

1.9	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.					
1.10	Organisasi memberikan benefit sesuai dengan pekerjaan saya.					
Otonomi						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.11	Saya menegerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan rekan kerja.					
1.12	Saya menyelesaikan masalah yang ada di pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan rekan kerja.					



2. Lingkungan Kerja						
Pengawasan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.1	Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap anggota organisasi dalam segala situasi.					
2.2	Atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap anggota organisasi dalam pekerjaan yang sulit.					
Suasana kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.3	Rekan kerja dan atasan yang ramah, baik dan kooperatif.					
2.4	Fasilitas di tempat kerja yang lengkap dan nyaman.					
Sistem pemberian imbalan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.5	Imbalan yang diberikaan organisasi kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan.					
2.6	Imbalan yang diberikan tidak selalu berbentuk finansial.					
Perlakuan pimpinan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.7	Atasan di perusahaan ramah dan sering memberikan bantuan dalam pekerjaan.					
Rasa aman						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.9	Organisasi memberikan keamanan yang sesuai di tempat kerja.					

2.10	Saya dapat menikmati setiap pekerjaan.					
Hubungan social						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.11	Saya mengenal baik seluruh rekan kerja saya.					
2.12	Sinergitas antar karyawan sangat tinggi.					



3. Kepuasan Kerja						
Isi pekerjaan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kontrak kerja.					
3.2	Organisasi memberikan pekerjaan sesuai kontrak kerja.					
Supervisi						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.3	Atasan sering berdialog dengan karyawan dalam hal memperbaiki proses kerja.					
3.4	Atasan membantu dan membina karyawan sebagai mitra kerjanya agar lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.					
Organisasi dan manajemen						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.5	Organisasi dapat membentuk kinerja karyawan dalam hal koordinasi antar departemen atau divisi.					
3.6	Organisasi mendorong karyawan agar bekerja dengan rasa tanggung jawab.					
Kesempatan untuk maju						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.7	Karyawan diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.					
3.8	Karyawan diberi kesempatan untuk menduduki tingkat jabatan yang lebih tinggi.					

Gaji						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.9	Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.10	Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan standar yang ditetapkan.					
Rekan kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.11	Rekan kerja membantu memberikan solusi ketika anggota organisasi berada dalam kesulitan.					
3.12	Rekan kerja dapat diajak bekerjasama dalam organisasi.					
Kondisi pekerjaan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.12	Lingkungan kerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan.					
3.13	Kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.					

4. Kinerja Karyawan						
Kualitas						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4.1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di Asana Grove Hotel Yogyakarta.					
4.2	Pekerjaan saya bisa selesai sesuai dengan yang diharapkan Asana Grove Hotel Yogyakarta.					
Kuantitas						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4.3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan Asana Grove Hotel Yogyakarta.					
4.4	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam Asana Grove Hotel Yogyakarta.					
Ketepatan waktu						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4.5	Saya memulai pekerjaan dengan mengikuti waktu yang sudah ditentukan Asana Grove Hotel Yogyakarta.					
4.6	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
Efektivitas						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4.7	Saya mampu bekerja untuk meminimalisir kerugian.					
4.8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat.					
Kemandirian						

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4.9	Saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa banyak merepotkan rekan kerja.					
4.10	Saya memahami segala perintah dan petunjuk yang diberikan.					



LAMPIRAN 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	31	68.9	68.9	68.9
Valid Wanita	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Usia

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	20	44.4	44.4	44.4
Valid 26 – 35 tahun	21	46.7	46.7	91.1
36 – 45 tahun	2	4.4	4.4	95.6
> 45 tahun	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

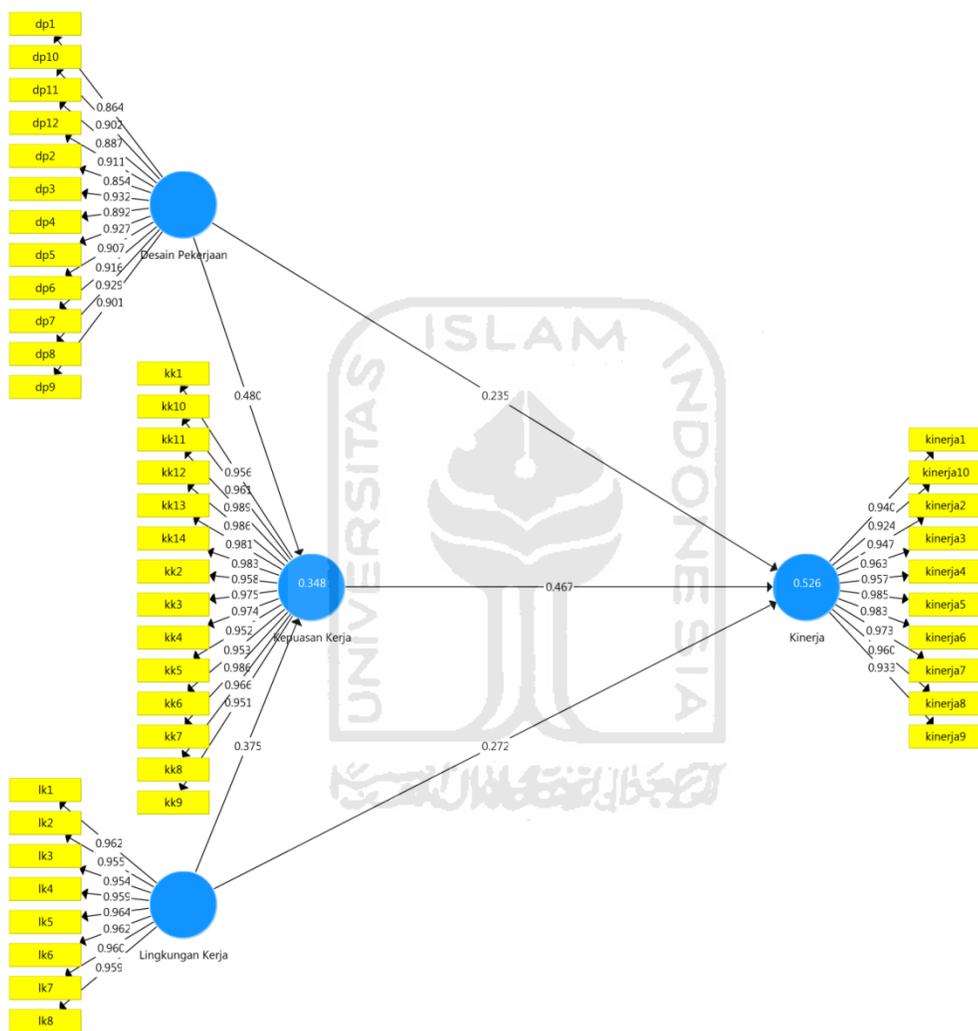
Pendidikan Terakhir

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	26	57.8	57.8	57.8
Valid Diploma (D3)	4	8.9	8.9	66.7
Sarjana (S1/S2)	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

Uji Outer Model

PENGUKURAN MODEL

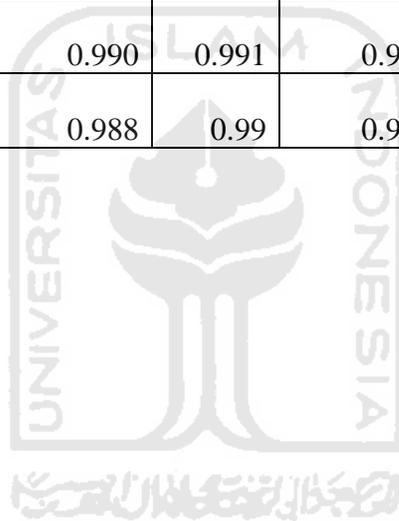


VALIDITAS KONVERGEN

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
dp1	0.864			
dp10	0.902			
dp11	0.887			
dp12	0.911			
dp2	0.854			
dp3	0.932			
dp4	0.892			
dp5	0.927			
dp6	0.907			
dp7	0.916			
dp8	0.929			
dp9	0.901			
kinerja1			0.940	
kinerja10			0.924	
kinerja2			0.947	
kinerja3			0.963	
kinerja4			0.957	
kinerja5			0.985	
kinerja6			0.983	
kinerja7			0.973	
kinerja8			0.960	
kinerja9			0.933	
kk1		0.956		
kk10		0.961		
kk11		0.989		
kk12		0.986		
kk13		0.981		
kk14		0.983		
kk2		0.958		
kk3		0.975		
kk4		0.974		
kk5		0.952		
kk6		0.953		
kk7		0.986		
kk8		0.966		
kk9		0.951		
lk1				0.962
lk2				0.955

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
lk3				0.954
lk4				0.959
lk5				0.964
lk6				0.962
lk7				0.960
lk8				0.959

	Cronbachs Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Desain Pekerjaan	0.979	0.981	0.981	0.814
Kepuasan Kerja	0.995	0.996	0.995	0.940
Kinerja Karyawan	0.990	0.991	0.991	0.915
Lingkungan Kerja	0.988	0.99	0.989	0.921



VALIDITAS DISKRIMINAN

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
dp1	0.864	0.375	0.392	0.028
dp10	0.902	0.390	0.328	-0.134
dp11	0.887	0.456	0.429	-0.097
dp12	0.911	0.326	0.350	-0.182
dp2	0.854	0.412	0.433	0.148
dp3	0.932	0.453	0.404	-0.046
dp4	0.892	0.406	0.364	-0.022
dp5	0.927	0.390	0.328	0.030
dp6	0.907	0.417	0.383	0.101
dp7	0.916	0.434	0.422	-0.146
dp8	0.929	0.417	0.402	-0.133
dp9	0.901	0.433	0.397	-0.231
kinerja1	0.475	0.674	0.940	0.367
kinerja10	0.339	0.569	0.924	0.379
kinerja2	0.417	0.645	0.947	0.375
kinerja3	0.398	0.634	0.963	0.335
kinerja4	0.456	0.644	0.957	0.446
kinerja5	0.400	0.686	0.985	0.459
kinerja6	0.381	0.650	0.983	0.435
kinerja7	0.391	0.626	0.973	0.422
kinerja8	0.459	0.621	0.960	0.374
kinerja9	0.395	0.626	0.933	0.398
kk1	0.503	0.956	0.707	0.350
kk10	0.391	0.961	0.575	0.277
kk11	0.444	0.989	0.664	0.304
kk12	0.427	0.986	0.636	0.361
kk13	0.415	0.981	0.660	0.340
kk14	0.441	0.983	0.676	0.285
kk2	0.483	0.958	0.716	0.314
kk3	0.466	0.975	0.669	0.348
kk4	0.428	0.974	0.604	0.363
kk5	0.402	0.952	0.603	0.370
kk6	0.476	0.953	0.629	0.366
kk7	0.482	0.986	0.668	0.371
kk8	0.428	0.966	0.616	0.377
kk9	0.379	0.951	0.608	0.240

	Desain Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
lk1	-0.063	0.343	0.426	0.962
lk2	-0.143	0.293	0.375	0.955
lk3	-0.059	0.331	0.418	0.954
lk4	-0.038	0.306	0.417	0.959
lk5	-0.045	0.311	0.396	0.964
lk6	-0.051	0.406	0.425	0.962
lk7	0.011	0.329	0.407	0.960
lk8	-0.107	0.311	0.329	0.959



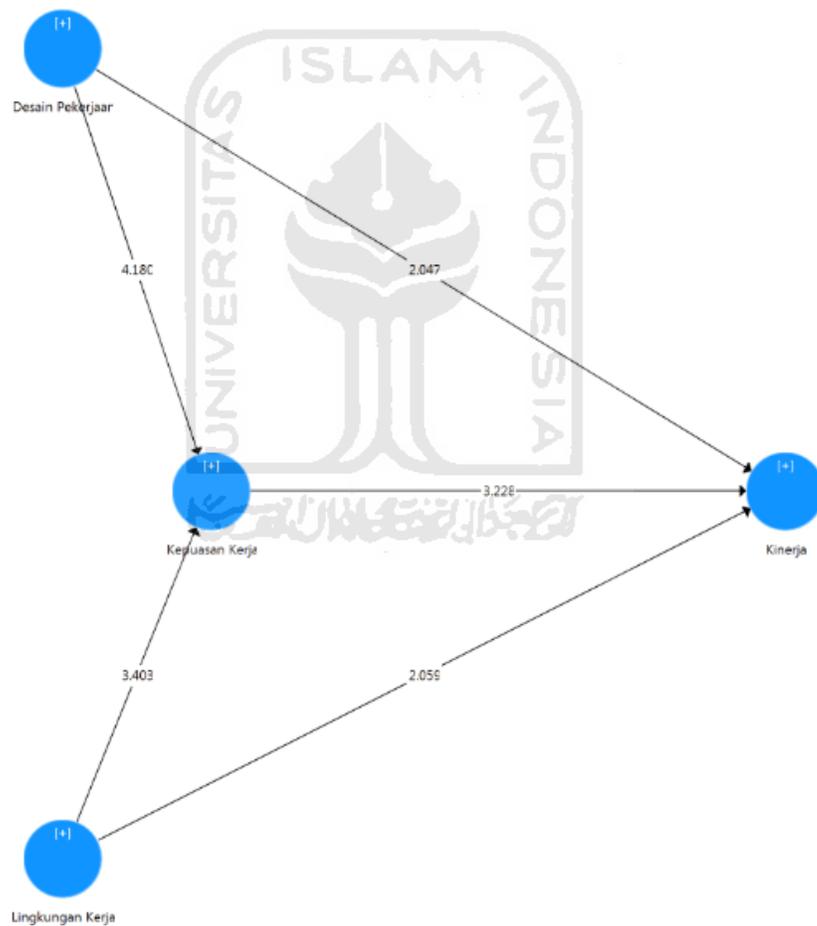
LAMPIRAN 4

PENGUKURAN *INNER MODEL*

a. R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.348	0.317
Kinerja Karyawan	0.526	0.492

b. Koefisien Jalur



Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STEV)	P value
Desain Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0.480	0.473	0.083	4.180	0.000
Desain Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.235	0.248	0.061	2.047	0.041
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.467	0.454	0.101	3.228	0.001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.375	0.393	0.074	3.403	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.272	0.287	0.096	2.059	0.040
Desain Pekerjaan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.224	0.218	0.084	2.659	0.008
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.175	0.178	0.087	2.008	0.045

Rangkuman Hipotesis

No.	Hipotesis	T Statistik	Ket
1	diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan	2.047	Terbukti
2	diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	2.059	Terbukti
3	diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja	4.180	Terbukti
4	diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	3.403	Terbukti
5	diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	3.228	Terbukti
6	diduga terdapat pengaruh secara langsung (variabel desain pekerjaan pada kinerja karyawan) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).	2.659	Terbukti
7	diduga terdapat pengaruh secara langsung (variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).	2.008	Terbukti