

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta**

Skripsi



Ditulis Oleh:

Nama : Dimas Arya Setyaki
Nomor Mahasiswa : 16311330
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

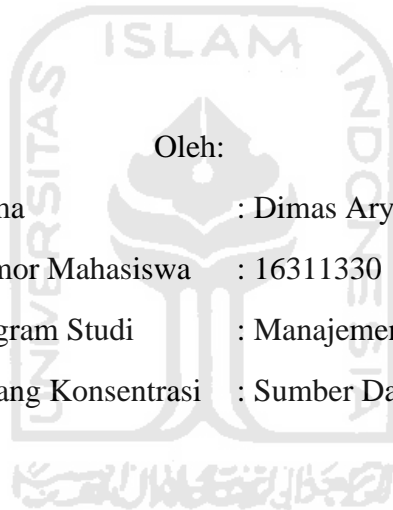
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2020

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta**

Skripsi

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Dimas Arya Setyaki
Nomor Mahasiswa : 16311330
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 orang lain 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 kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 28 Agustus 2020

Penulis,



Dimas Arya Setyaki

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada**

Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta

Nama : Dimas Arya Setyaki
Nomor Mahasiswa : 16311330
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 28 Agustus 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA INDUSTRI CUCI SEPATU DI YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **DIMAS ARYA SETYAKI**
Nomor Mahasiswa : **16311330**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: **Senin, 05 Oktober 2020**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.**

Penguji : **Suhartini, Dra., M.Si.**

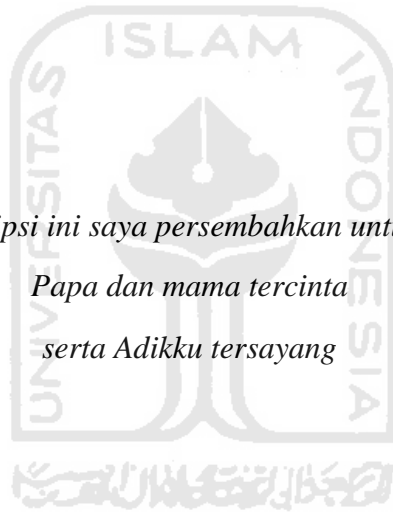
Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk,
Papa dan mama tercinta
serta Adikku tersayang*



MOTTO

“Yang terbaik di antara kalian adalah mereka yang berakhlak paling mulia.”

(Nabi Muhammad SAW)

“Sesungguhnya perbuatan baik itu dapat menghapus perbuatan buruk.”

(QS Hud 114)

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba karena di dalam mencoba, itulah kita menemukan kesempatan untuk berhasil.”

(Buya Hamka)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta. Responden penelitian ini adalah 53 individu yang bekerja pada industri cuci sepatu di Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu survei dengan kuesioner. Analisis data menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The title of this research is The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Shoe Washing Industry in Yogyakarta. The respondents of this study were 53 individuals who work in the shoe washing industry in Yogyakarta. The data collection method used was a survey with a questionnaire. Data analysis used t test, F test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis and path analysis using IBM SPSS Statistics 25.

The results of this study found that the work environment affects job satisfaction and employee performance, organizational culture affects job satisfaction and employee performance, job satisfaction affects employee performance, job satisfaction mediates the relationship between work environment and employee performance, job satisfaction mediates the relationship between organizational culture. and employee performance.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu

Alhamdulillahilahirabil'amin. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana telah memberikan kita nikmat, rezeki, ilmu pengetahuan, rahmat, hidayah serta segala hal yang telah diberikan kepada kita yang tak dapat dihitungkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta". Tak lupa pula sholawat beserta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menjadi lebih baik dan banyak memberikan ilmu pengetahuan, manfaat dan menuntun umat manusia agar bertakwa kepada Allah SWT.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini yang mana dilakukan ditengah pandemi COVID-19, tentunya banyak hambatan dan tantangan yang dirasakan oleh penulis. Penulis menyadari bahwa selesainya penyusunan karya ilmiah ini tidak lain adalah berkat doa, dukungan, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya yang tak terhitung kepada penulis hingga saat ini. Engkaulah maha pengasih lagi maha penyayang.

2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi pedoman hidup dan telah membawa perdamaian bagi seluruh alam semesta
3. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa terbaik, dukungan serta terus memotivasi penulis. Teruntuk papaku Alm. Mujiyono B.E. terimakasih atas semua yang telah engkau berikan dan ajarkan kepada penulis semoga seluruh amal ibadah diterima di sisi-Nya dan ditempatkan yang terbaik, yaitu di surga-Nya. Teruntuk mamaku Etin Muarti S.AP terima kasih telah selalu memberikan dukungan beserta doa terbaik kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan pendidikan S1, terima kasih sudah menjadi mama terbaik untuk penulis. Semoga selalu dilindungi Allah SWT dan selalu diberikan kesehatan.
4. Adikku satu-satunya dan yang tersayang Rachel Tria Sekar Kinasih, kehadiranmu yang telah memberikan canda dan tawa dan selalu membantu dikala ada suatu kesusahan.
5. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
7. Bapak Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen
8. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana
9. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu dan banyak bantuan kepada penulis selama

proses perkuliahan hingga penelitian sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Findi Arista Dyah Arumsari, terima kasih karena telah selalu memberikan dukungan, doa dan motivasi terbaiknya.
11. Sanjoyo, Budi Setiawan, Muhammad Nabil Alfarobi, selaku sahabat, teman cerita segala keluh kesah kehidupan dan perkuliahan yang telah menemani dari awal perkuliahan.
12. Teman-teman keluarga besar papi ebe, Alif, Ferry, Afdal, Putra, Chika, Ladisa, Cila, Dila dan Liqva yang selalu memberikan dukungan dan menemani penulis dikala pulang ke kampung halaman.
13. Tim Assistant Lab ERP 2019 Andre, Aldi, Faiq, Alfa, Amir, Ardin, Mayang, Tiara, Bella dan Diah yang kredibilitasnya tidak perlu dipertanyakan lagi.
14. Teman seperbimbingan Andre Rudy Saputra dan M. Faiq Jauhari yang saling support agar bisa lulus bersama. Semoga kita menjadi orang sukses aaminn.
15. Teman-teman Manajemen 2016 UII, yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu
16. Teman-teman KKN Unit 18 Desa Pucanganom, Gunungkidul, yang telah memberikan pelajaran, kenangan dan cerita semasa perkuliahan.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran sebagai evaluasi untuk meningkatkan kualitas kedepannya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 28 Agustus 2020

Penyusun,

Dimas Arya Setyaki



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I.....	20
PENDAHULUAN.....	20
1.1 Latar Belakang	20
1.2 Rumusan Masalah	26
1.3 Tujuan Penelitian.....	27
1.4 Manfaat Penelitian.....	28
BAB II	29
KAJIAN PUSTAKA	29
2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
2.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	37
2.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.1.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	51
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
2.2 Landasan Teori	74
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	74

2.2.2 Budaya Organisasi	80
2.2.3 Kinerja Karyawan	89
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	94
2.2.5 Lingkungan Kerja	98
2.3 Hubungan antar Variabel.....	100
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	100
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	101
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	102
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	103
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	104
2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	106
2.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	106
2.3.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	107
2.3.9 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	108
2.4 Kerangka Pikir.....	108
2.5 Hipotesis.....	110
BAB III.....	112
METODE PENELITIAN	112
3.1 Pendekatan Penelitian.....	112
3.2 Lokasi Penelitian	112
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	113
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	114
3.4.1 Lingkungan Kerja (X_1)	114
3.4.2 Budaya Organisasi (X_2)	116
3.4.3 Kepuasan Kerja (Z).....	117
3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)	118
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	120
3.5.1 Populasi.....	120
3.5.2 Sampel	120

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel	121
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	121
3.7 Teknik Pengumpulan Data	122
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	123
3.8.1 Uji Validitas	123
3.8.2 Uji Reliabilitas	123
3.9 Metode Analisis Data	124
3.9.1 Analisis Deskriptif	124
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	124
3.9.3 Uji Hipotesis	126
3.9.4 Analisis Jalur.....	129
BAB IV	130
Analisis Data dan Pembahasan.....	130
4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	130
4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen	130
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	134
4.2. Analisis Deskriptif.....	135
4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian.....	135
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	140
4.3 Uji Asumsi Klasik	148
4.3.1. Uji Heteroskedastisitas	148
4.3.2 Uji Normalitas.....	149
4.3.3 Uji Multikolonieritas.....	150
4.3.3 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik.....	151
4.4 Analisis Regresi Linier	151
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	152
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	157
4.4.3 Pengujian Regresi Linier Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yakni Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	162

4.5 Analisis Jalur	164
4.5.1 Pengaruh Langsung.....	165
4.5.2 Pengaruh Tidak Langsung	165
4.6 Pembahasan	167
BAB V.....	174
KESIMPULAN DAN SARAN	174
5.1 Kesimpulan.....	174
5.2 Saran	175
DAFTAR PUSTAKA	176
LAMPIRAN.....	180



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan	33
Tabel 2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	41
Tabel 2.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	48
Tabel 2.4 Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	55
Tabel 2.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	63
Tabel 2.6 Review Teori dari Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 2.7 Review Teori dari Penelitian Terdahulu Budaya Organisasi.....	68
Tabel 2.8 Review Teori Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 2.9 Review Teori Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.10 Rincian Tabel Perolehan Kuesioner.....	130
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan	131
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja	132
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi	132
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	133
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	135
Tabel 4.16 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	135
Tabel 4.17 Kelompok Responden Berdasarkan Tempat Bekerja	136
Tabel 4.18 Kelompok Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	137
Tabel 4.19 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	138
Tabel 4.20 Kelompok Responden Berdasarkan Masa Kerja	138
Tabel 4.21 Kelompok Responden Berdasarkan Penghasilan.....	139
Tabel 4.22 Tabel Karakteristik Dominan Responden	139
Tabel 4.23 Kategori Kelas Interval	140
Tabel 4.24 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	141
Tabel 4.25 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	142
Tabel 4.26 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	143
Tabel 4.27 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	144
Tabel 4.28 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	144
Tabel 4.29 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Budaya Organisasi	146
Tabel 4.30 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	146
Tabel 4.31 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	147
Tabel 4.32 Rekapitulasi Variabel Analisis Deskriptif	148
Tabel 4.33 Hasil Uji Heteroskedastisitas	149
Tabel 4.34 Hasil Uji Normalitas	150
Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolonieritas	150
Tabel 4.36 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik.....	151
Tabel 4.37 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	152
Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi Linier Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	152

Tabel 4.39 Hasil Uji F Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	155
Tabel 4.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	156
Tabel 4.41 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	157
Tabel 4.42 Hasil Uji F Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	160
Tabel 4.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	161
Tabel 4.44 Hasil Regresi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	162
Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	164
Tabel 4.46 Hasil Uji Analisis Jalur	166
Tabel 4.47 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	167



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian.....	110
Gambar 2. Hasil Analisis Jalur.....	164



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Kuesioner Penelitian	181
LAMPIRAN 2: Tabulasi Data	187
LAMPIRAN 3: Hasil Uji Validitas.....	195
LAMPIRAN 4: Hasil Uji Reliabilitas.....	218
LAMPIRAN 5: Hasil Uji Asumsi Klasik	219
LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Kuantitatif.....	221
LAMPIRAN 7: Biodata Peneliti	224



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi dan gaya hidup tentunya semakin hari semakin meningkat yang mana hal itu memengaruhi masyarakat. Saat ini masyarakat Indonesia khususnya Yogyakarta sudah semakin peduli terhadap kebersihan sepatunya, hal ini dapat kita ketahui dari semakin banyaknya industri cuci sepatu di Yogyakarta. Industri cuci sepatu semakin meningkat karena mereka membersihkan sepatu dengan alat dan cara yang tepat sehingga sepatu menjadi lebih awet, hal ini lah yang membuat orang-orang memilih untuk menggunakan jasa industri cuci sepatu karena keterbatasan alat dan juga waktu.

Persaingan ekonomi dari waktu ke waktu tentunya juga semakin meningkat dan semakin sulit dihadapi karena banyaknya perubahan yang terus terjadi, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bertahan, terus meningkat dan mencapai tujuan organisasi, tak terkecuali pada industri cuci sepatu yang mana dari hari ke hari semakin mudah kita jumpai yang tentunya hal ini membuat persaingan di industri tersebut semakin meningkat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting didalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kasmir (2016) menjelaskan kinerja yaitu hasil kerja perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan Armstrong dan Taylor (2014)

memaparkan kinerja sebagai perilaku yang mencapai hasil. Colquitt (dalam Kasmir 2016) mengatakan *the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* yang berarti bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap tujuan organisasi. Kinerja menurut Menurut Smith (dalam Sedarmayanti 2017) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *Output drive from process, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam penelitian yang dilakukan Lankeshwara (2016) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai memperoleh hasil temuan yaitu bantuan pekerjaan, dukungan pengawasan, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang positif. Riset yang telah diselesaikan Valencia *et al* (2016) menemukan temuan yaitu budaya dapat menumbuhkan inovasi, serta kinerja perusahaan, atau bisa juga menjadi hambatan bagi keduanya, tergantung pada nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk kinerja karyawan menggunakan teori dari Dessler (2006) dengan indikator; Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independensi, dan komitmen.

Kepuasan kerja dalam perusahaan tentunya suatu hal dirasakan oleh para karyawan yang bekerja didalamnya. Menurut Locke (1976 dalam Priyono 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan bahagia atau emosi positif & adalah output pengalaman kerja. Disebutkan juga kepuasan kerja berafiliasi pada individu & menyangkut syarat sudah lalu. Herzberg (2008 dalam Busro 2018) mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan

sebagai perasaan positif yang merupakan hasil suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan output menurut persepsi karyawan/individu mengenai seberapa bagus pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipercaya penting. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja menggunakan teori Luthans (1992) dengan indikator; Gaji, pekerjaan (sifat pekerjaan), peluang promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, dalam riset yang dilakukan oleh Barasa *et al* (2018) memperoleh temuan ada pengaruh kepuasan kerja yang penting & positif terhadap kinerja karyawan. Riset yang dilakukan oleh Riyadi (2019) juga memperoleh hasil yang sama, di mana kepuasan kerja berpengaruh penting dan positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam industri merupakan suatu hal dirasakan oleh para karyawan sewaktu bekerja didalamnya. Hal ini tentunya bisa berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian yang dilakukan Lankeshwara (2016) memperoleh hasil temuan ialah bantuan untuk pekerjaan, dukungan pengawasan, & lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Hal yang sama juga di temukan oleh Usman *et al* (2019) yang mana hasil dari penelitiannya lingkungan

kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan positif serta signifikan. Maka dari itu organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja memakai teori Robbins (2002) dengan indikator; Lingkungan kerja Fisik; suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi. Lingkungan kerja non fisik; hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang melekat pada organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi menurut Armstrong (2009) adalah *Organizational or corporate culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions that may not have been articulated but shape the ways in which people in organizations behave and things get done*. Di mana budaya organisasi atau perusahaan merupakan pola nilai, norma, kepercayaan, sikap, & perkiraan yang mungkin tidak diartikulasikan tetapi menciptakan cara orang pada organisasi berperilaku & hal-hal dilakukan. Sedangkan budaya organisasi menurut Luthans (2011) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diajarkan kepada personel baru tentang cara untuk memahami, berpikir, dan bertindak setiap hari dengan benar. Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009 dalam Busro 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan Suratman A. dan

Supriyantiningih L. (2019) menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara parsial, adanya pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja. Penelitian yang dilakukan Paais (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Maluku di Provinsi Ambon. Dalam penelitian yang dilakukan Jogaratnam (2017) memperoleh hasil temuan bahwa pengaruh langsung tipe budaya suportif dan inovatif terhadap kinerja perusahaan dikonfirmasi.

Lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tentunya merupakan variabel yang harus diperhatikan pada industri cuci sepatu agar dapat memenangkan persaingan. Perusahaan industri cuci sepatu di Yogyakarta memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda, misalnya seperti terdapat perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang luas dan adapula yang memiliki lingkungan yang tidak terlalu luas. Lingkungan kerja pada industri cuci sepatu merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencuci sepatu, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan agar karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal. Budaya organisasi pada industri cuci sepatu di Yogyakarta tentunya juga berbeda-beda. Budaya organisasi yang kondusif tentunya dapat mendukung kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan

salah satu variabel penting pada industri cuci sepatu di Yogyakarta. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik. Kinerja karyawan pada industri cuci sepatu merupakan jasa dari membersihkan sepatu. Variabel kinerja penting karena kinerja dari karyawan tentunya akan dirasakan oleh konsumen. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar dapat memberikan jasa terbaik dalam mencuci sepatu konsumen.

Beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat berkompetisi dalam persaingan ekonomi yang semakin meningkat. Tak terkecuali pada industri cuci sepatu. Semakin meningkatnya tren sneaker dan kesadaran masyarakat di Indonesia, yang mana hal tersebut membuat jasa cuci sepatu semakin mudah dijumpai tak terkecuali di Yogyakarta. Pencucian sepatu menawarkan jasa untuk membersihkan sepatu sehingga sepatu lebih enak untuk digunakan dan menjadi lebih tahan karena menggunakan alat-alat dan teknik yang tidak merusak sepatu.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Industri Cuci Sepatu di Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas sudah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Riset yang dihasilkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dimanfaatkan untuk membantu organisasi/perusahaan dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta membantu dalam mencari solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi yang berkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan pembelajaran di bidang manajemen SDM, yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin melakukan penelitian terkait dengan kinerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan penerapan teori yang telah dipelajari selama menempuh jenjang S1 manajemen khususnya teori manajemen SDM dan juga untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Lankeshwara (2016)

Riset yang diselesaikan Lankeshwara (2016) berjudul “*A study on the impact of workplace environment on employee’s performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella*”, diperoleh temuan sebagai berikut: bantuan kerja, dukungan pengawasan dan lingkungan kerja fisik berdampak terhadap kinerja karyawan secara positif. Alat analisis yang digunakan adalah Model Regresi Berganda dengan jumlah responden 85 Karyawan.

Kesamaan antara riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan adalah variabel bebas yang dipakai di lingkungan kerja dan variabel terikat yang digunakan dalam kinerja pegawai. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan, penambahan variabel yang akan dipakai yaitu budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaan kedua yaitu terletak pada tempat riset terdahulu dengan riset yang akan dilaksanakan.

2. Usman *et al* (2019)

Riset yang diselesaikan Usman *et al* (2019) dengan judul “*Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang*”

Regency Banten Province”, temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu LISREL 8.7 dengan jumlah responden sebanyak 200 karyawan tetap.

Persamaan riset terdahulu dengan yang akan dilaksanakan yaitu variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja serta variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan ialah penambahan variabel yaitu budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (Z) & kinerja karyawan (Y) yang tidak ada dipenelitian terdahulu. Perbedaan selanjutnya yaitu alat untuk analisis yang dipakai riset terdahulu adalah LISREL 8.7 sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan pada lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan datang.

3. Chandra dan Priyono (2016)

Riset yang diselesaikan Chandra dan Priyono (2016) yang berjudul *“The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya”*, riset menemukan gaya kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memberi pengaruh pada kinerja terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberi pengaruh pada kinerja positif

signifikan terhadap kinerja. Alat untuk analisis pada penelitian ini yaitu SPSS 20.0 dengan jumlah responden 45 orang.

Persamaan dari riset terdahulu dengan riset yang akan dilaksanakan yaitu variabel independen yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Serta alat untuk analisis yaitu SPSS. Perbedaan riset sebelumnya dengan dengan riset yang dilaksanakan , penambahan variabel budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) sedangkan riset sebelumnya memakai variabel lain yaitu gaya kepemimpinan. Perbedaan juga terdapat pada tempat riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan.

4. Riyanto *et al* (2017)

Riset yang diselesaikan Riyanto *et al* (2017) yang berjudul “*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*”, menemukan lingkungan kerja serta motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan. lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki beberapa pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan responden 150 karyawan.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan yaitu variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilakukan yaitu penambahan variabel budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (Z) serta

kinerja karyawan (Y) sedangkan riset sebelumnya menggunakan variabel lain yaitu motivasi. Serta terdapat perbedaan pada tempat riset terdahulu dengan riset yang akan datang.

5. Kolade dan Oladipupo (2019)

Penelitian yang dilakukan Kolade dan Oladipupo (2019) yang berjudul "*Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm*", memperoleh hasil temuan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Alat analisis yang digunakan yaitu *Pearson Product Moment Correlation* (PPMC) dan Analisis Regresi Sederhana dengan responden 132 karyawan.

Kesamaan penelitian terdahulu dengan riset yang akan dilaksanakan yaitu variabel independen yang digunakan merupakan lingkungan kerja & variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan yaitu penambahan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaan selanjutnya yaitu alat analisis pada riset terdahulu adalah *Pearson Product Moment Correlation* (PPMC) dan analisis Regresi Sederhana sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS, serta ada perbedaan pada tempat riset terdahulu dengan riset yang akan datang.

6. Wahyudi (2018)

Riset yang diselesaikan Wahyudi (2018) dengan judul “*The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of Smp Kemala Bhayangkari Jakarta*”, memperoleh hasil temuan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,161. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,429. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,262. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS 17 dengan jumlah responden 100 orang.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan yaitu variabel independen lingkungan kerja serta variabel kinerja karyawan. Persamaan selanjutnya yaitu alat analisis yang dipakai adalah SPSS. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan yaitu penambahan variabel budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (Z) serta kinerja karyawan (Y) sedangkan riset terdahulu menggunakan variabel lain yaitu kecerdasan emosional. Perbedaan kedua yaitu terletak pada lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel 2.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Lankeshwara P. (2016)</p> <p><i>A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Brill et al, 1985)</p> <p>Penerangan, konfigurasi lantai, tata letak kantor dan juga tata letak furnitur</p>	<p>Hasil riset mengungkapkan bantuan pekerjaan, dukungan pengawasan, & lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.</p>

	<p><i>Intimate Apparel</i> – <i>Awissawella</i></p> <p>International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS), Volume 3, Issue 1, 2016</p> <p>Alat analisis: Model Regresi Berganda</p> <p>Responden: 85 Karyawan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Sinha, 2001)</p> <p>Kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka</p>	
2	<p>Usman J., Sukmayuda D. N., Kurniawati S. (2019)</p> <p><i>Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province</i></p> <p>International Review of Management and Marketing, Vol 9, Issue 1, 201</p> <p>Alat analisis: LISREL 8.7</p> <p>Responden: 200 Karyawan tetap</p> <p>Metode:</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Chung, 2011)</p> <p>Lingkungan Kerja fisik langsung; pusat kerja, meja, kursi. Lingkungan kerja general: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau dan warna.</p> <p>Lingkungan kerja non fisik: hubungan kerja (baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan)</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Siahaan et al., 2016)</p> <p>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak interpersonal</p>	<p>Lingkungan kerja memiliki dampak positif & signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

	Kuantitatif		
3	<p>Chandra T., Priyono (2016)</p> <p><i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i></p> <p>International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016</p> <p>Alat analisis: SPSS 20.0</p> <p>Responden: 45 Orang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Nitisemito, 2001, pp. 111-117)</p> <p>Pewarnaan, kebersihan, air, pencahayaan, musik, keamanan, Kebisingan</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Ditentukan oleh Ketua atau kepala sekolah)</p> <p>Loyalitas, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, kepatuhan</p>	<p>Hasil riset menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
4	<p>Riyanto S., Sutrisno A., Ali H (2017)</p> <p><i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i></p> <p>International Review of Management and Marketing, 2017, 7 (3)</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2012. p. 34-37)</p> <p>Lingkungan kerja fisik & non-fisik</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2011. p. 67)</p>	<p>Hasil riset menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p>Alat analisis:</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p> <p>Responden:</p> <p>150 Karyawan</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.</p>	
5	<p>Kolade O. J., Oladipupo K. J. B. (2019)</p> <p><i>Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm</i></p> <p>Acta Universitatis Danubius, Vol 15, no 3, 2019</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>Pearson Product Moment Correlation (PPMC)</i> dan analisis Regresi Sederhana</p> <p>Responden:</p> <p>132 Karyawan</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Salau, 2017)</p> <p>Jam kerja, ruang kerja, peralatan dan fasilitas yang merupakan komponen dari lingkungan kerja fisik</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Sharma, 2014)</p> <p>jumlah waktu seorang karyawan hadir secara fisik dipekerjaannya, bekerja secara efisien.</p>	<p>Peneliti menyimpulkan bahwa, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.</p>
6	<p>Wahyudi (2018)</p> <p><i>The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Kreitner and Kinicki in Budhiningtias, 2007)</p>	<p>Hasil riset menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,161. Kemampuan berpengaruh</p>

	<p><i>Environment On Teacher Performance Of Smp Kemala Bhayangkari Jakarta</i></p> <p>Scientific Journal of Reflection, Vol.1, No. 2, April 2018</p> <p>Alat analisis: SPSS 17</p> <p>Responden: 100 Orang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kelayakan kantor, kelaikan peralatan, fasilitas yang memadai, kebersihan, hubungan kerja, budaya organisasi dan sebagainya</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Dessler, 2006)</p> <p>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independensi, komitmen</p>	<p>positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien 0,429. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,262.</p>
--	--	--	--

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Tinuoye *et al* (2016)

Riset yang diselesaikan Tinuoye *et al* (2016) yang berjudul “*Factors influencing job satisfaction of academic librarians in university libraries in Edo and Delta states, Nigeria*”, memperoleh hasil temuan bahwa semua variabel secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pustakawan yang mengamati sebagai rangsangan untuk produktivitas karyawan dan pengiriman kualitas pelayanan kepada klien. Alat analisis yang digunakan yaitu *the total enumeration sampling technique* dengan jumlah responden 88 orang.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang akan dilaksanakan yaitu variabel independen yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Perbedaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu penambahan variabel yang akan digunakan adalah budaya Organisasi (X_2), serta kinerja karyawan (Y). Perbedaan selanjutnya alat analisis yang dipakai pada riset sebelumnya menggunakan *the total enumeration sampling technique* sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan pada tempat riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan.

2. Fahlevi *et al* (2019)

Riset yang diselesaikan Fahlevi *et al* (2019) yang berjudul “*Competence Contribution in Work Environment and Job Satisfaction Performance over PTSP West Jakarta*”, memperoleh hasil temuan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak signifikan terhadap kinerja PNS di PTSP Jakarta Barat. Alat untuk analisis yaitu *Structural Equation Model* (SEM) dan LISREL dengan responden 200 staf PNS.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan yaitu variabel independen lingkungan kerja & variabel dependen kepuasan kerja. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilakukan adalah penambahan variabel budaya organisasi (X_2), serta kinerja karyawan (Y). Perbedaan selanjutnya alat untuk analisis yang dipakai pada penelitian

terdahulu menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan LISREL, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan pada tempat riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan.

3. Thakur *et al* (2020)

Riset yang diselesaikan Thakur *et al* (2020) berjudul “*Exploring the relationship between Work Environment and Job Satisfaction*”, memperoleh hasil temuan bahwa pengaruh positif & signifikan ditemukan antara lingkungan kerja & kepuasan kerja. Alat untuk analisis pada penelitian ini *Pearson Product Moment Correlation* (r) dengan jumlah responden 70 orang.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan yaitu variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan yaitu tambahan variabel yang akan digunakan yaitu budaya organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Alat untuk analisis pada riset terdahulu berbeda dengan riset yang dilakukan yaitu menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* (r), sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan pada lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

4. Ramli (2019)

Penelitian yang dilakukan Ramli (2019) yang berjudul “*Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services*”,

menemukan lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja serta kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memang memiliki partisipasi aktif. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan memanfaatkan alat *Partial Least Square* (PLS) dengan jumlah responden 82 karyawan.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan ialah variabel independen lingkungan kerja & variabel dependen kepuasan kerja. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan penambahan variabel yang akan digunakan yaitu budaya organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Alat untuk analisis pada riset terdahulu dengan riset yang dilakukan berbeda ialah menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan memanfaatkan alat *Partial Least Square* (PLS), sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan selanjutnya terletak pada tempat riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan.

5. Dharmanegara *et al* (2016)

Riset yang diselesaikan Dharmanegara *et al* (2016) yang berjudul “*Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker*”, memperoleh temuan kompetensi kerja serta lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, dengan kompetensi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan yaitu PLS (*Partial Least*

Square) dengan perangkat lunak Smart PLS 2.0 dengan responden 62 pekerja.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel dependen yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan ialah penambahan variabel budaya organisasi (X_2), & kinerja karyawan (Y). Perbedaan selanjutnya alat analisis riset terdahulu menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan perangkat lunak Smart PLS 2.0, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan selanjutnya terletak pada tempat riset terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel 2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Tinuoye G. O. O., Saturday U., Omeluzor, Akpojotor L. O. (2016)</p> <p><i>Factors influencing job satisfaction of academic librarians in university libraries in Edo and Delta states, Nigeria</i></p> <p>The Electronic Library, Vol.34No.6,2016</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>The total enumeration sampling technique</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Arnold and Feldman, 1986)</p> <p>Jam kerja, suhu, ventilasi, kebisingan, kebersihan, pencahayaan, dan sumber daya.</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan kerja dan (Ogungbeni dan Ogungbo, 2013)</p> <p>Keseimbangan antara input peran-pekerjaan seperti pendidikan, waktu kerja, upaya-dan-tugas-output kerja-upah, tunjangan pinggir, status, kondisi</p>	<p>Semua variabel memengaruhi kepuasan kerja pustakawan yang mengamati sebagai rangsangan untuk produktivitas karyawan dan pengiriman kualitas pelayanan kepada klien secara signifikan.</p>

	<p>Responden: 88 Orang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	kerja dan aspek intrinsik pekerjaan	
2	<p>Fahlevi B., Syah T. Y. R., Umar H. (2019)</p> <p><i>Competence Contribution in Work Environment and Job Satisfaction Performance over PTSP West Jakarta</i></p> <p>Journal of Multidisciplinary Academic, Vol. 3, No. 4, 2019</p> <p>Alat analisis: <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dan Lisrel</p> <p>Responden: 200 Staf PNS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Jeon et al., 2014)</p> <p>Keselamatan karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk berprestasi dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan kerja (Luthans, 1992)</p> <p>Gaji, pekerjaan (sifat pekerjaan), peluang promosi, pengawas, dan rekan kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak signifikan terhadap kinerja PNS di PTSP Jakarta Barat.</p>
3	<p>Thakur M. B., Ansari S., Bidkar P. (2020)</p> <p><i>Exploring the relationship between Work Environment and Job Satisfaction</i></p> <p>Our Heritage Journal, Vol-68, Issue 1, January 2020</p> <p>Alat analisis:</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Spector, 1997)</p> <p>Keamanan Kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, keselamatan di tempat kerja, penghargaan atas kinerja yang baik, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, insentif untuk berhasil.</p> <p>Dependen:</p>	<p>Hubungan yang positif dan penting ditemukan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.</p>

	<p><i>Pearson Product Moment Correlation (r)</i></p> <p>Responden: 70 orang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan kerja (Shipton et al., 2006)</p> <p>Upah, tunjangan tambahan, rekan kerja, pengawas, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, peningkatan insentif, interaksi, perlindungan dll.</p>	
4	<p>Ramli A. H. (2019)</p> <p><i>Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services</i></p> <p>Business and Entrepreneurial Review, Vol.19, No.1, April 2019</p> <p>Alat analisis: Structural Equation Modeling (SEM) dengan memanfaatkan alat Partial Least Square (PLS).</p> <p>Responden: 82 Karyawan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja Sunyoto (2012)</p> <p>Semua yang disekitar karyawan & yang bisa memengaruhinya sewaktu melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan kerja (Robbins and Judge, 2011)</p> <p>Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan merupakan hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan mereka.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memang memiliki keterlibatan positif</p>
5	<p>Dharmanegara I. B. A., Sitiari N. W., Wirayudha I. D. G. N. (2016)</p> <p><i>Job Competency and Work Environment: the effect on Job</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (Swastha & Basu, 2005)</p> <p>Pencahayaannya di kantor, suhu, suara, warna kantor, fleksibilitas ruang, hubungan kolega, hubungan supervisor</p>	<p>Hasil keluaran menunjukkan kompetensi kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, dengan kompetensi memengaruhi secara</p>

	<p><i>Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) 2016</p> <p>Alat analisis: PLS (<i>Partial Least Square</i>) dengan perangkat lunak Smart PLS 2.0</p> <p>Responden: 62 Pekerja</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Dependen:</p> <p>Kepuasan kerja (Robbins)</p> <p>Kepuasan pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kondisi kerja</p>	<p>dominan terhadap kepuasan kerja.</p>
--	---	--	---

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

2.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Paais (2018)

Riset yang diselesaikan Paais (2018) yang berjudul “*Effect Of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku*”, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Maluku Provinsi Ambon. Alat analisis yang digunakan pada penelitian adalah *Structural*

Equation Modeling (SEM) menggunakan Amos dengan responden 196 karyawan.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen yang digunakan yaitu budaya organisasi serta variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan variabel tambahan lingkungan kerja (X_1) & kepuasan kerja (Z). Alat analisis riset terdahulu dengan yang dilakukan memiliki perbedaan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) pada riset terdahulu sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS serta perbedaan tempat riset terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

2. Fidyah dan Setiawati (2019)

Penelitian yang dilakukan Fidyah dan Setiawati (2019) yang berjudul "*Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variabel*", Hasil mengungkapkan bahwa OC secara positif dan signifikan memengaruhi JS dan EP; EE secara signifikan dan positif memengaruhi JS dan EP; JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP; OC dan EE secara positif dan signifikan memengaruhi JS dan EE. Selanjutnya, JS memediasi hubungan antara OC dan EP, sedangkan JS juga memediasi hubungan antara EE dan EP. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier

berganda, analisis jalur, Uji t, analisis regresi linier berganda, & uji F dengan jumlah responden 52 karyawan.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi & variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu penambahan variabel lingkungan kerja (X_1) & kepuasan kerja (Z), serta perbedaan tempat riset terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Bakti (2016)

Riset yang diselesaikan Bakti (2016) yang berjudul “*The Impact of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Work Performance Civil Society Organization IPPA HQ*”, Hasil penelitian menemukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan di lingkungan PKBI pusat, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi berganda dengan SPSS 19 dengan jumlah responden 44 orang.

Kesamaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Kesamaan selanjutnya yaitu penggunaan alat analisis SPSS. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan penggunaan

tambahan variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z), serta perbedaan tempat riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan.

4. Valencia *et al* (2016)

Riset yang diselesaikan Valencia *et al* (2016) yang berjudul “*Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies Estudiando el vínculo entre cultura organizacional, innovación y desempeño en empresas españolas*”, memperoleh hasil temuan bahwa budaya dapat menumbuhkan inovasi, serta kinerja perusahaan, atau bisa juga menjadi hambatan bagi keduanya, tergantung pada nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya. Telah ditemukan secara khusus, bahwa budaya adhokratis adalah inovasi dan prediktor kinerja terbaik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa, inovasi memediasi hubungan antara beberapa jenis budaya organisasi & kinerja. Alat untuk analisis yaitu *Hierarchical regression Analysis* dengan jumlah responden 446 orang.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaan yang terletak pada penelitian terdahulu dengan riset yang dilaksanakan tambahan variabel lingkungan kerja (X_1) & kepuasan kerja (Z). Perbedaan yang kedua yaitu alat untuk analisis penelitian terdahulu adalah *Hierarchical regression Analysis*

sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan akan menggunakan SPSS, serta perbedaan tempat riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan.

5. Jogaratnam (2017)

Riset yang diselesaikan Jogaratnam (2017) berjudul “*How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry*”, memperoleh hasil temuan bahwa pengaruh langsung tipe budaya suportif dan inovatif terhadap kinerja perusahaan dikonfirmasi. Untuk analisis alat yang digunakan Analisis regresi dengan jumlah responden 171 orang.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan tambahan variabel lingkungan kerja (X_1) & kepuasan kerja (Z). Perbedaan selanjutnya yaitu perbedaan tempat riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan.

Tabel 2.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil
1	<p>Paais M. (2018)</p> <p><i>Effect Of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Denison, 1990)</p> <p>Misi, Konsistensi, Keterlibatan, dan Kemampuan Beradaptasi</p> <p>Dependen:</p>	<p>Budaya organisasi memengaruhi kinerja positif dan signifikan, tekanan kerja memengaruhi kinerja secara negatif, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Maluku di Provinsi Ambon.</p>

	<p>Academy of Strategic Management Journal</p> <p>2018</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menggunakan Amos</p> <p>Responden:</p> <p>196 Karyawan</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Kinerja Karyawan (Dharma, 2005)</p> <p>Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan standar kerja.</p>	
2	<p>Fidyah D. N., Setiawati T. (2019)</p> <p><i>Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variabel</i></p> <p>Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Issue 4 2019</p> <p>Alat analisis:</p> <p>SPSS</p> <p>Responden:</p> <p>52 Karyawan</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Robbins, 2002)</p> <p>Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, stabilitas</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Bernardin & Russell, 1995)</p> <p>Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya, Kebutuhan Pengawasan, Dampak Interpersonal</p>	<p>OC secara positif dan signifikan memengaruhi JS dan EP; EE secara signifikan dan positif memengaruhi JS dan EP; JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP; OC dan EE secara positif dan signifikan memengaruhi JS & EE. Selanjutnya, JS memediasi hubungan antara OC dan EP, sedangkan JS juga memediasi hubungan antara EE dan EP.</p>

3	<p>Bakti A. S. (2016)</p> <p><i>The Impact of Organizational Culture and Employee Engagement On Employee Work Performance Civil Society Organization IPPA HQ</i></p> <p>e-Proceeding of Management, Vol.3, No.3 December 2016</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Regresi berganda dengan SPSS 19</p> <p>Responden:</p> <p>44 Orang</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi Denison dan Mishra (1995)</p> <p>Keterlibatan, Konsistensi, Adaptasi, Misi</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (simanjuntak, 2005)</p> <p>Kompetensi individu, dukungan organisasi, kemampuan manajerial para manajemen</p>	<p>Dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PKBI Pusat, employee engagement menjadi variabel yang berdampak positif dan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan di lingkungan PKBI pusat, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.</p>
4	<p>Valencia J. C. N., Jimenez D. J., Valle R. S. (2016)</p> <p><i>Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies</i> <i>Estudiando el vínculo entre cultura organizacional, innovación y desempeño en empresas españolas</i></p> <p>Revista Latinoamericana de Psicología, (2016) 48, 30-41</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>Hierarchical regression</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Cameron and Quinn, 1999)</p> <p><i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI):</i> Karakteristik dominan, manajemen karyawan, perekat organisasi dan kriteria keberhasilan</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Quinn dan Rohrbaugh, 1983)</p> <p>Membahas evolusi kinerja perusahaan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dapat menumbuhkan inovasi, serta kinerja perusahaan, atau bisa juga menjadi hambatan bagi keduanya, tergantung pada nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya. Telah ditemukan secara khusus, bahwa budaya adhokratis adalah inovasi dan prediktor kinerja terbaik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa, inovasi memediasi hubungan antara beberapa jenis budaya organisasi dan kinerja.</p>

	<p><i>Analysis</i></p> <p>Responden: 446 Orang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>selama tiga tahun terakhir, dalam hal dua belas item yang diambil dari Quinn dan Rohrbaugh (1983)</p>	
5	<p>Jogaratnam G. (2017)</p> <p><i>How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry</i></p> <p>Journal of Hospitality and Tourism Management (2017) 211e219</p> <p>Alat analisis: Analisis regresi</p> <p>Responden: 171 Orang</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Wallach, 1983)</p> <p>Birokrasi, inovatif, dan mendukung</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Venkatraman & Ramanujam, 1986)</p> <p>ROI, laba, pertumbuhan laba, ROS, pertumbuhan pangsa pasar,</p>	<p>Pengaruh langsung tipe budaya suportif dan inovatif terhadap kinerja perusahaan dikonfirmasi.</p>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

2.1.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

1. Al-Sada *et al* (2017)

Riset yang diselesaikan Al-Sada *et al* (2017) berjudul "*Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction,*

commitment and motivation in the educational sector in Qatar”, temuan yang diperoleh memaparkan ada hubungan antara budaya dukungan dan kepuasan kerja positif yang signifikan; budaya dukungan dan komitmen organisasi; dukungan partisipatif untuk kepemimpinan dan kepuasan kerja; membimbing kepemimpinan dan kepuasan kerja; kepuasan kerja dan motivasi kerja; Kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis faktor, korelasi Pearson dan regresi linier berganda dengan jumlah responden 364 karyawan.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Perbedaan riset sebelumnya dibandingkan riset yang dilaksanakan tambahan variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) & kinerja karyawan (Y). Perbedaan kedua terletak pada tempat riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan.

2. Chipunza dan Malo (2017)

Penelitian yang dilakukan Chipunza dan Malo (2017) yang berjudul *“Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology”*, memperoleh hasil temuan bahwa Responden penelitian memiliki persepsi positif tentang budaya organisasi dengan profesional akademik yang menunjukkan kepuasan dengan hubungan rekan kerja, dukungan pengawasan dan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan moderat dengan peluang kemajuan yang tersedia.

Namun, para profesional akademis tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Budaya organisasi serta kepuasan kerja ada korelasi signifikan. Alat analisis yang digunakan adalah *Decriptive statistics data analysis* dengan jumlah responden 274 Profesional akademik.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Perbedaan riset sebelumnya dibandingkan riset yang dilaksanakan tambahan variabel lingkungan kerja (X_1) serta kinerja karyawan (Y). Perbedaan selanjutnya alat untuk analisis riset sebelumnya menggunakan *Decriptive statistics data analysis* sedangkan riset yang dilakukan menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya tempat riset terdahulu dengan riset yang dilakukan.

3. Pawirosumarto *et al* (2017)

Riset yang diselesaikan Pawirosumarto *et al* (2017) yang berjudul “*The effect of work environment, leadershipstyle, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*”, Hasil menunjukkan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh memengaruhi kepuasan kerja positif dan signifikan, sedangkan untuk kepemimpinan karyawan hanya memengaruhi kinerja karyawan positif. Kepuasan kerja tidak memengaruhi positif signifikan kinerja karyawan, juga tidak mengubah variabel. Alat untuk analisis yaitu Statistik

deskriptif dan SEM - *Least Square Square* dengan Paket Statistik IBM untuk Ilmu Sosial dan statistik Dengan jumlah responden 179 karyawan.

Kesamaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan yaitu variabel independen budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilakukan tambahan variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) serta kinerja karyawan (Y). Selanjutnya ada perbedaan alat analisis yang digunakan riset terdahulu menggunakan *Statistik deskriptif dan SEM - Least Square Square* dengan Paket Statistik IBM untuk Ilmu Sosial dan statistik sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya terletak pada tempat riset terdahulu dengan riset yang dilakukan.

4. Ritonga *et al* (2019)

Riset yang diselesaikan Ritonga *et al* (2019) yang berjudul “*The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating*”, Dari hasil analisis, kami menemukan bahwa budaya kerja, kesesuaian pekerjaan, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja. Selain itu, kepuasan mereka bekerja dapat memicu pergerakan pencapaian kinerja. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan jumlah responden 121 pekerja.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja & variabel

independen budaya organisasi. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan tambahan variabel yaitu kinerja karyawan (Y) & lingkungan kerja (X_1). Perbedaan selanjutnya alat untuk analisis yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS. Perbedaan ketiga terletak pada tempat riset terdahulu dengan riset yang dilakukan.

5. Suradi (2017)

Riset yang diselesaikan Suradi (2017) berjudul “*The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Lecturer’s Job Satisfaction*”, memperoleh hasil temuan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara holistik maupun sebagian, memiliki efek pada kepuasan kerja dosen. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis regresi berganda dengan IBM SPSS Software versi 23 dengan jumlah responden 158 Dosen Pendidikan Keuangan.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilakukan variabel dependen kepuasan kerja & variabel independen budaya organisasi. Persamaan selanjutnya alat untuk analisis ialah SPSS. Perbedaan riset terdahulu riset yang dilakukan tambahan variabel kinerja karyawan (Y) & lingkungan kerja (X_1). Perbedaan selanjutnya tempat riset sebelumnya dengan riset yang dilakukan.

Tabel 2.4 Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
----	------------------	--------------------	-------

1	<p>Al-Sada M., Al-Esmael B., Faisal M. N. (2017)</p> <p><i>Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar</i></p> <p>EuroMed Journal of Business 2017</p> <p>Alat analisis: Analisis faktor, korelasi Pearson dan regresi linier berganda</p> <p>Responden: 364 Karyawan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Wallach, 1983)</p> <p>Inovatif, suportif, dan birokratis</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan Kerja (Macdonald and MacIntyre, 1997)</p>	<p>Antara budaya yang mendukung dan kepuasan kerja ada hubungan signifikan & positif; budaya mendukung dan komitmen organisasi; kepemimpinan dan kepuasan kerja partisipatif-suportif; kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja; kepuasan kerja dan motivasi kerja; kepuasan kerja dan komitmen organisasi.</p>
2	<p>Chipunza C., Malo B. (2017)</p> <p><i>Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology</i></p> <p>Problems and Perspectives in Management, Volume 15, Issue 2, 2017</p> <p>Alat analisis:</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Kono, 1990; Rue & Holland, 1986; Silvester & Anderson, 1999)</p> <p>Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas.</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan Kerja (Weiss et al., 1967)</p> <p>Bekerja sendiri, peluang kemajuan, gaji, dukungan</p>	<p>Responden penelitian memiliki persepsi positif tentang budaya organisasi dengan profesional akademik yang menunjukkan kepuasan dengan hubungan rekan kerja, dukungan pengawasan dan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan moderat dengan peluang kemajuan yang tersedia. Namun, para profesional akademis tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Korelasi yang signifikan antara budaya organisasi</p>

	<p>Descriptive statistics data analysis</p> <p>Responden: 274 Profesional akademik</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>pengawasan, hubungan rekan kerja</p>	<p>secara keseluruhan dan kepuasan kerja ditemukan.</p>
3	<p>Pawirosumarto H., Sarjana P. K., Gunawan R. (2017)</p> <p><i>The effect of work environment, leadershipstyle, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i></p> <p>International Journal of Law and Management, Vol.59No.6,2017</p> <p>Alat analisis: Statistik deskriptif dan SEM - <i>Least Square Square</i> dengan Paket Statistik IBM untuk Ilmu Sosial dan statistik.</p> <p>Responden: 179 Karyawan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen: Budaya organisasi Robbins and Judge (2013, pp. 512513)</p> <p>Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresif, stabilitas</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja (Smith et al., 1969)</p> <p>Pekerjaan, Pengawasan, Upah, Promosi, Rekan kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk kepemimpinan karyawan hanya berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, juga tidak mengubah variabel.</p>

4	<p>Ritonga M. W. A. N., Ibrahim M., Bahri S. (2019)</p> <p><i>The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks,</i></p> <p><i>Leadership Style That has an Impact on</i></p> <p><i>Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating</i></p> <p>Research in Business and Social Science, Vol 8 No 4, 2019</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>Structural Equation Modeling (SEM)</i></p> <p>Responden:</p> <p>121 Pekerja</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Robbins & Judge, 2013)</p> <p>Integrasi, toleransi untuk tindakan berisiko, arahan, dukungan manajemen dan identitas</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan Kerja (Smith et al., 1969)</p> <p>Pekerjaan, Pengawasan, Upah, Promosi, Rekan kerja</p>	<p>Dari hasil analisis, kami menemukan bahwa budaya kerja, kesesuaian pekerjaan, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja. Selain itu, kepuasan mereka bekerja dapat memicu pergerakan pencapaian kinerja.</p>
5	<p>Suradi (2017)</p> <p><i>The Effect Of Leadership Style and Organizational Culture</i></p> <p><i>On Lecturer's Job Satisfaction</i></p> <p>Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 4 (64), April 2017</p>	<p>Independen:</p> <p>Budaya organisasi (Denison, 1990 dan Prinsip-prinsip Menteri Keuangan)</p> <p>Keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, misi, integritas, profesionalisme, sinergi, layanan, keunggulan</p> <p>Dependen:</p> <p>Kepuasan Kerja (Luthan, 2002)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi, baik secara holistik maupun sebagian, memiliki efek pada kepuasan kerja dosen.</p>

	<p>Alat analisis: Analisis regresi berganda dengan IBM SPSS Software versi 23</p> <p>Responden: 158 Dosen Pendidikan Keuangan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	Bekerja sendiri, membayar, peluang promosi, pengakuan, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, perusahaan dan manajemen	
--	---	---	--

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2020

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Barasa *et al* (2018)

Riset yang diselesaikan Barasa *et al* (2018) yang berjudul “*Determinants of Job Satisfaction and it’s Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta*”, temuan yang diperoleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Alat analisis n pada riset ini *Structure equation modeling* (SEM) dengan LISREL 8.8. dengan jumlah responden 421 orang.

Kesamaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan variabel independen kepuasan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan tambahan variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) & budaya organisasi (X_2). Perbedaan selanjutnya alat analisis yang digunakan riset terdahulu menggunakan *Structure equation modeling* (SEM) dengan LISREL 8.8. Sedangkan

penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS. Perbedaan ketiga terletak pada tempat riset terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

2. Riyadi (2019)

Riset yang diselesaikan Riyadi (2019) yang berjudul “*The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance*”, temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Alat analisis untuk riset ini ialah *Structural equation modeling* (SEM) dengan **analisis faktor orde dua** menggunakan Amos versi 20.0.0. dengan jumlah responden 120 orang.

Persamaan riset terdahulu dengan riset yang dilaksanakan ialah variabel independen kepuasan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan tambahan variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) & budaya organisasi (X_2). Perbedaan selanjutnya alat untuk analisis ialah *Structural equation modeling* (SEM) menggunakan Amos versi 20.0.0. sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS. Perbedaan ketiga terletak pada lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Sunarsih dan Helmiatin (2017)

Penelitian yang dilakukan Sunarsih dan Helmiatin (2017) yang berjudul “*Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*”, hasil riset menunjukkan iklim organisasi dan kepuasan kerja tidak ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan. Namun, variabel-variabel ini (termasuk iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) muncul secara bersamaan dan juga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Alat analisis penelitian ini Analisis regresi berganda dan *Smart Partial Least Square* (PLS) dengan jumlah responden 120 orang.

Persamaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan pada variabel independen kepuasan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan riset terdahulu dengan riset yang dilakukan pada penggunaan variabel tambahan yaitu lingkungan kerja (X_1) & budaya organisasi (X_2). Perbedaan selanjutnya pada alat untuk analisis yang digunakan riset terdahulu menggunakan Analisis regresi berganda dan *Smart Partial Least Square* (PLS) sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya terletak pada tempat riset terdahulu dengan riset yang dilakukan.

4. Barakat *et al* (2016)

Riset yang diselesaikan Barakat *et al* (2016) yang berjudul “*Global Managers: an Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job*

Satisfaction and Performance”, mendapatkan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif serta signifikan. Alat untuk analisis pada riset ini SPSS 20.0 dengan jumlah responden 322 manajer.

Kesamaan riset terdahulu riset yang dilakukan penggunaan variabel dependen kinerja karyawan & variabel independen kepuasan kerja. Kesamaan kedua pada alat untuk analisis yaitu SPSS. Perbedaan riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan adalah variabel tambahan yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Perbedaan selanjutnya terletak pada tempat riset sebelumnya dengan riset yang dilaksanakan.

5. Yuen *et al* (2018)

Riset yang diselesaikan Yuen *et al* (2018) berjudul “*Determinants of job satisfaction and performance of seafarers*”, mendapatkan hasil temuan kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan kinerja. Alat untuk analisis yang digunakan pada riset adalah LISREL 8.8 dengan jumlah responden 149 individu.

Kesamaan riset terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu variabel kinerja karyawan (dependen) & variabel independen kepuasan kerja. Perbedaan riset terdahulu dibandingkan riset yang dilakukan penggunaan variabel tambahan yaitu lingkungan kerja (X_1) & budaya organisasi (X_2). Perbedaan selanjutnya pada alat untuk analisis yang digunakan riset terdahulu menggunakan LISREL 8.8 sedangkan penelitian

yang akan dilaksanakan menggunakan SPSS. Perbedaan ketiga terletak pada tempat riset terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel 2.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Barasa L., Gunawan A., Sumali B. (2018)</p> <p><i>Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta</i></p> <p>International Review of Management and Marketing, Vol 8, Issue 5, 2018</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>Structure equation modeling</i> (SEM) dengan Lisrel 8.8.</p> <p>Responden:</p> <p>421 Orang</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Independen:</p> <p>Kepuasan kerja (Ukil, 2016)</p> <p>Pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, kondisi kerja, kolega dan atasan, kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.</p> <p>Dependen:</p> <p>kinerja karyawan (Bin, 2016)</p> <p>Pekerjaan yang dapat dicapai sesuai dengan dengan wewenang dan tanggung jawab</p>	<p>Ada efek positif kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>Riyadi S. (2019)</p> <p><i>The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance</i></p>	<p>Independen:</p> <p>Kepuasan kerja Kreitner dan Angelo (2003)</p> <p>Pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, nilai pencapaian, persamaan, komponen karakter / genetik.</p>	<p>Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang positif dan juga signifikan.</p>

	<p>International Review of Management and Marketing, Vol9 , Issue 3, 2019</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Structural equation modeling (SEM) dengan analisis faktor orde dua menggunakan Amos versi 20.0.0.</p> <p>Responden:</p> <p>120 Orang</p> <p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Dependen:</p> <p>kinerja karyawan (Simamora, 1997)</p> <p>a. Faktor internal</p> <p>1. Psikis, seperti bakat, kemampuan, kepribadian, kecerdasan, minat, dan sebagainya 2. Faktor fisik yang meliputi kesehatan, jenis janin, usia dan sebagainya.</p> <p>b. Faktor eksternal</p> <p>1. Gaji 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja 4. Kebijakan 5. Delegasi wewenang.</p>	
3	<p>Sunarsih N., Helmiatin (2017)</p> <p><i>Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i></p> <p>Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 6, Supplementary Issue 1 2017</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Analisis regresi berganda dan <i>Smart Partial Least Square</i> (PLS)</p> <p>Responden:</p> <p>120 Orang</p>	<p>Independen:</p> <p>Kepuasan kerja (Robbins, 2006)</p> <p>kepuasan kerja adalah individu terhadap pekerjaan.</p> <p>Dependen:</p> <p>kinerja karyawan (Robbins, 2007) Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab mereka.</p>	<p>hasil riset menunjukkan iklim organisasi dan kepuasan kerja tidak ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan. Namun, variabel-variabel ini (termasuk iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) muncul secara bersamaan dan juga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan</p>

	<p>Metode: Kuantitatif</p>		
4	<p>Barakat L. L., Lorenz M. P., Ramsey J. R., Cretoiu S. L. (2016)</p> <p><i>Global Managers: an Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance</i></p> <p>International Journal of Emerging Markets, Vol. 10, No. 4, pp. 781-800.</p> <p>Alat analisis: SPSS 20.0</p> <p>Responden: 322 manajer</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Independen: Kepuasan kerja (Agho et al., 1992)</p> <p>Dependen: kinerja karyawan (Pearce & Petter, 1986)</p>	<p>Hasil riset yaitu ada pengaruh positif dan juga signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori lingkungan kerja Nitisemito (2019), teori budaya organisasi Robbins dan Judge (2013), teori kepuasan kerja Luthans (2011) dan teori kinerja karyawan Dessler (2006).

Tabel 2.6 Review Teori dari Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
----------	--------	-------	-----------	--------------------

Lingkungan Kerja	Lankeshwara P. (2016)	Brill et al (1985)	Penerangan, konfigurasi lantai, tata letak kantor dan juga tata letak furnitur	Penelitian ini menggunakan teori Robbins (2002) yang memiliki indikator; Lingkungan kerja Fisik; suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi. Lingkungan kerja non fisik; hubungan kerja dan kelompok lingkungan kerja.
	Usman J., Sukmayuda D. N., Kurniawati S. (2019)	Chung (2011)	Lingkungan Kerja fisik langsung; pusat kerja, meja, kursi. Lingkungan kerja general: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau dan warna. Lingkungan kerja non fisik: hubungan kerja (baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan)	
	Chandra T., Priyono (2016)	Nitisemito (2001, pp. 111-117)	Pewarnaan, kebersihan, air, pencahayaan, musik, keamanan, Kebisingan	
	Riyanto S., Sutrisno A., Ali H (2017)	Sedarmayanti (2012. p. 34-37)	Lingkungan kerja fisik dan non-fisik	
	Kolade O. J., Oladipupo K. J. B. (2019)	Salau (2017)	Jam kerja, ruang kerja, peralatan dan fasilitas yang merupakan komponen dari lingkungan kerja fisik	
	Wahyudi (2018)	Kreitner dan Kinicki di Budhiningtias (2007)	Kelayakan kantor, kelaikan peralatan, fasilitas yang memadai, kebersihan, hubungan kerja, budaya organisasi dan sebagainya	
	Tinuoye G. O. O., Saturday U., Omeluzor, Akpojotor L. O. (2016)	Arnold dan Feldman (1986)	Jam kerja, suhu, ventilasi, kebisingan, kebersihan, pencahayaan, dan sumber daya.	

	Fahlevi B., Syah T. Y. R., Umar H. (2019)	Jeon et al. (2014)	Keselamatan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan kinerja yang baik, motivasi agar berprestasi dan partisipasi pada proses pengambilan keputusan
	Thakur M. B., Ansari S., Bidkar P. (2020)	Spector (1997)	Keamanan Kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, keselamatan di tempat kerja, penghargaan atas kinerja yang baik, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, insentif untuk berhasil.
	Ramli A. H. (2019)	Sunyoto (2012)	Segala yang di sekitar karyawan dan yang memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya
	Dharmanegara I. B. A., Sitiari N. W., Wirayudha I. D. G. N. (2016)	Swastha dan Basu (2005)	Pencahayaan kantor, suhu, suara, warna, fleksibilitas spasial, hubungan rekan kerja, hubungan pengawas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Studi ini memakai teori Robbins (2002) yang memiliki indikator; Lingkungan kerja Fisik ; privasi kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang

kerja, pengaturan ruang kerja, suhu. Lingkungan kerja non fisik; hubungan kerja dan kelompok lingkungan kerja.

Tabel 2.7 Review Teori dari Penelitian Terdahulu Budaya Organisasi

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Budaya Organisasi	Paais M. (2018)	Denison (1990)	Misi, Konsistensi, Keterlibatan, dan Kemampuan Beradaptasi	Penelitian ini menggunakan teori Robbins dan Judge (2013) yang memiliki indikator; Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresif, stabilitas
	Fidyah D. N., Setiawati T. (2019)	Robbins (2002)	Inovasi & keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, stabilitas	
	Bakti A. S. (2016)	Denison dan Mishra (1995)	Keterlibatan, Konsistensi, Adaptasi, Misi	
	Valencia J. C. N., Jimenez D. J., Valle R. S. (2016)	Cameron dan Quinn (1999)	<i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i> : Karakteristik dominan, manajemen karyawan, perekat organisasi dan kriteria keberhasilan	
	Jogarotnam G. (2017)	Wallach (1983)	Birokrasi, inovatif, dan mendukung	
	Al-Sada M., Al-Esmael B., Faisal M. N. (2017)	Wallach (1983)	Inovatif, suportif, dan birokratis	
	Chipunza C., Malo B. (2017)	Kono, 1990; Rue & Holland, 1986; Silvester & Anderson (1999)	Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas.	

	Pawirosumarto H., Sarjana P. K., Gunawan R. (2017)	Robbins dan Judge (2013, pp. 512513)	Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresif, stabilitas
	Ritonga M. W. A. N., Ibrahim M., Bahri S. (2019)	Robbins dan Judge (2013)	Integrasi, toleransi untuk tindakan berisiko, arahan, dukungan manajemen dan identitas
	Suradi (2017)	Denison (1990)	Keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, misi, integritas, profesionalisme, sinergi, layanan, keunggulan

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Riset ini memakai teori Robbins & Judge (2013) pada variabel budaya organisasi yang memiliki indikator; Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresif, stabilitas. Teori ini dipakai untuk kerangka pikir serta definisi operasional.

Tabel 2.8 Review Teori Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Kepuasan Kerja	Tinuoye G. O. O., SaturdayU., Omeluzor, Akpojotor L. O. (2016)	Ogungbeni dan Ogungbo (2013)	Keseimbangan antara input peran pekerjaan seperti pendidikan, waktu kerja, upaya dan tugas output kerja upah, tunjangan pinggiran, status, kondisi kerja dan aspek intrinsik pekerjaan	Penelitian ini menggunakan teori Luthans (2011) dengan indikator; Gaji, pekerjaan (sifat pekerjaan), peluang promosi, pengawas, dan rekan kerja

Fahlevi B., Syah T. Y. R., Umar H. (2019)	Luthans (1992)	Gaji, pekerjaan (sifat pekerjaan), peluang promosi, pengawas, dan rekan kerja
Thakur M. B., Ansari S., Bidkar P. (2020)	Shipton et al. (2006)	Upah, tunjangan tambahan, rekan kerja, pengawas, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, peningkatan insentif, interaksi, perlindungan dll.
Ramli A. H. (2019)	Robbins dan Judge (2011)	Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan merupakan hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan mereka.
Dharmanegara I. B. A., Sitiari N. W., Wirayudha I. D. G. N. (2016)	(Robbins)	Kepuasan pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kondisi kerja
Al-Sada M., Al-Esmael B., Faisal M. N. (2017)	Macdonald dan MacIntyre (1997)	
Chipunza C., Malo B. (2017)	Weiss et al. (1967)	Bekerja sendiri, peluang kemajuan, gaji, dukungan pengawasan, hubungan rekan kerja
Pawirosumarto H., Sarjana P. K., Gunawan R. (2017)	Smith et al. (1969)	Pekerjaan, Pengawasan, Upah, Promosi, Rekan kerja
Ritonga M. W. A. N., Ibrahim M., Bahri S. (2019)	Smith et al. (1969)	Pekerjaan, Pengawasan, Upah, Promosi, Rekan kerja
Suradi (2017)	Luthan (2002)	Bekerja sendiri, membayar, peluang

			promosi, pengakuan, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, perusahaan dan manajemen
	Barasa L., Gunawan A., Sumali B. (2018)	Ukil (2016)	Pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, kondisi kerja, kolega dan atasan, kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.
	Riyadi S. (2019)	Kreitner dan Angelo (2003)	Pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, nilai pencapaian, persamaan, komponen karakter / genetik.
	Sunarsih N., Helmiatin (2017)	Robbins (2006)	kepuasan kerja adalah individu terhadap pekerjaan.
	Barakat L. L., Lorenz M. P., Ramsey J. R., Cretoi S. L. (2016)	Agho et al. (1992)	
	Yuen K. F., Loh H. S., Zhou Q., Wong Y. D. (2018)	Wanous et al. (1997)	Kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan perusahaan

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Riset ini memakai teori Luthans (1992) untuk kepuasan kerja dengan indikator; gaji, pekerjaan (sifat pekerjaan), peluang promosi, pengawas, dan rekan kerja. Teori ini dipakai pada kerangka pikir serta definisi operasional.

Tabel 2.9 Review Teori Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Kinerja Karyawan	Lankeshwara P. (2016)	Sinha (2001)	Kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dalam	Penelitian ini menggunakan teori Dessler (2006 dalam

			melakukan pekerjaan mereka	wahyudi 2018) dengan indikator;
Usman J., Sukmayuda D. N., Kurniawati S. (2019)	Siahaan et al. (2016)		Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak interpersonal	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independensi, komitmen
Chandra T., Priyono (2016)	Kinerja Karyawan (Ditentukan oleh Ketua atau kepala sekolah)		Loyalitas, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, kepatuhan	
Riyanto S., Sutrisno A., Ali H (2017)	Mangkunegara (2011. p. 67)		Kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.	
Kolade O. J., Oladipupo K. J. B. (2019)	Sharma (2014)		jumlah waktu seorang karyawan hadir secara fisik di pekerjaannya, bekerja secara efisien.	
Wahyudi (2018)	Dessler (2006)		Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independens, komitmen	
Paais M. (2018)	Dharma (2005)		Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan standar kerja.	
Fidyah D. N., Setiawati T. (2019)	Bernardin dan Russell (1995)		Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya, Kebutuhan Pengawasan, Dampak Interpersonal	
Bakti A. S. (2016)	Simanjuntak (2005)		Kompetensi individu, dukungan organisasi, kemampuan manajerial para manajemen	
Valencia J. C. N., Jimenez D.	Quinn dan Rohrbaugh (1983)		Membahas evolusi kinerja perusahaan	

	J., Valle R. S. (2016)		selama tiga tahun terakhir, dalam hal dua belas item yang diambil dari Quinn dan Rohrbaugh (1983)
	Jogaratnam G. (2017)	Venkatraman & Ramanujam (1986)	ROI, laba, pertumbuhan laba, ROS, pertumbuhan pangsa pasar,
	Barasa L., Gunawan A., Sumali B. (2018)	Bin (2016)	Pekerjaan yang dapat dicapai sesuai dengan dengan wewenang dan tanggung jawab
	Riyadi S. (2019)	Simamora (1997)	a. Faktor internal 1. Psikis, seperti bakat, kemampuan, kepribadian, kecerdasan, minat, dan sebagainya 2. Faktor fisik yang meliputi kesehatan, jenis janin, usia dan sebagainya. b. Faktor eksternal 1. Gaji 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja 4. Kebijakan 5. Delegasi wewenang.
	Sunarsih N., Helmiatin (2017)	Robbins (2007)	Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab mereka.
	Barakat L. L., Lorenz M. P., Ramsey J. R., Cretoiu S. L. (2016)	Pearce & Petter (1986)	

	Yuen K. F., Loh H. S., Zhou Q., Wong Y. D. (2018)	Sánchez-Beaskoetxea & Coca García (2015)	Absensi, kualitas, produktivitas	
--	--	---	----------------------------------	--

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Riset ini memakai teori Dessler (2006) untuk kinerja karyawan dengan indikator; Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independensi, komitmen. Teori ini dipakai pada kerangka pikir serta definisi operasional.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Pendapat dari Amstrong dan Taylor (2014) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di organisasi

Menurut Simamora (2006 dalam Wibowo 2017), Manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengembangan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola semua potensi sumber daya manusia agar diperoleh SDM yang bisa menggapai tujuan organisasi.

Pendapat dari Amstrong dan Taylor (2014) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis, terpadu dan koheren

untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di organisasi

Menurut Kasmir (2016) Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Flippo (dalam Sedarmayanti 2017) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM menurut Wibowo (2017) untuk memastikan organisasi dapat berhasil melalui kerja sama orang-orang dan kontribusi positif.

Menurut Sedarmayanti (2007 dalam Wibowo 2017), MSDM bertujuan:

- Agar organisasi menerima dan mempertahankan karyawan yang kompeten, dapat dipercaya, dan termotivasi, seperti ekspektasi organisasi;
- memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, kontribusi, kemampuan dan kemampuan manusia;

- Menetapkan sistem kerja berkinerja tinggi termasuk prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, sistem gaji dan insentif yang terkait dengan kinerja, pengembangan manajemen dan pelatihan terkait bisnis;
- Mengembangkan manajemen yang berkomitmen tinggi, menyadarkan karyawan yang mana karyawan ialah pihak yang berharga bagi organisasi, & membantu membangun suasana kerja sama serta rasa saling percaya;
- Suasana hubungan yang harmonis bisa dipertahankan dengan hubungan antara manajemen dan karyawan;
- Ciptakan lingkungan kerja tim yang mana fleksibilitas dapat berkembang;
- Membantu organisasi/perusahaan menyeimbangkan & menyesuaikan dengan kebutuhan pemangku kepentingan (pemilik, lembaga, perwakilan pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
- Memastikan penghargaan diberikan kepada orang-orang berdasarkan pencapaian;
- Mengelola karyawan yang beragam, dengan mempertimbangkan perbedaan dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja, dan cita-cita antara individu dan tim;
- Kesempatan harus dipastikan ada untuk semua dan sama;
- Mengadopsi metode manajemen etis yang berfokus pada karyawan, keadilan, dan lalu lintas
- Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik maupun mental anggota organisasi.

3) Manfaat Manajemen Sumber daya Manusia

MSDM tentunya sangat bermanfaat bagi organisasi agar dapat menggapai tujuan yang ditetapkan. Wibowo (2017) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat untuk aspek-aspek berikut: Mengatur personel sesuai kebutuhan kerja, memperlakukan karyawan sesuai hak dan kewajibannya, memberikan penghargaan yang adil dan relatif setara kepada personel lain dalam organisasi, memberdayakan sesuai potensinya, dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan efisiensi kerja, serta berorganisasi Dapat membantu organisasi secara efektif dan efektif dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

4) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam praktiknya fungsi MSDM menurut Kasmir (2016) terdiri dari:

1. Analisis jabatan

Yaitu mengumpulkan informasi yang digunakan kebutuhan pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai jabatan di dalam struktur organisasi perusahaan.

2. Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*)

Menempatkan individu pada posisi yang ditawarkan. Ini agar bisa merencanakan kualitas & kuantitas SDM yang harus ada sekarang dan masa yang akan datang.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Kebutuhan tenaga kerja secara mudah diadakan apabila jumlahnya sedikit dan dapat diisi dari orang dalam. Namun, apabila jumlah yang dibutuhkan banyak atau memiliki persyaratan khusus maka perlu diisi oleh orang luar yan perusahaan melalui rekrutmen.

4. Seleksi (*Selection*)

Seleksi dimulai dari pemilihan aplikasi yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada di dalam aplikasi. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan. Tujuan lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan ada agar karyawan baru terbiasa dalam bekerja pada lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

6. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*)

Kinerja setiap karyawan harus dievaluasi. Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Apakah kinerja karyawan terkait memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Jika

memenuhi atau melebihi standar, berarti karyawan yang bersangkutan berkinerja baik, begitu pula sebaliknya, jika tidak memenuhi standar harus dinilai kemampuan kerjanya.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Berikutnya adalah kompensasi masing-masing karyawan. Kompensasi adalah pembayaran yang diterima seseorang untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil dari evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan dipakai menentukan seberapa banyak kompensasi yang diterima. Memberi karyawan kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan. Gaji diberikan melalui evaluasi prestasi kerja berdasarkan kinerja pegawai. Ada dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi ekonomi dan kompensasi non-ekonomi.

8. Jenjang karier (*Career Path*)

Langkah selanjutnya adalah menentukan jenjang karier karyawan. Karier adalah perjalanan kerja seseorang dalam bekerja. Memberikan karir karyawan untuk semua karyawan melalui perencanaan karir yang transparan dan jelas. Pekerjaan karyawan dapat ditingkatkan (dipromosikan), diturunkan pangkatnya (diturunkan derajatnya) atau dirotasi (dipindahkan).

9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and Health*)

Kesehatan & keselamatan kerja ialah fungsi dari HRM, dan HRM sangat penting serta membutuhkan perhatian serta implementasi.

Keselamatan terutama menyangkut keselamatan karyawan dalam aktivitas kerja mereka. Dalam melakukan aktivitas, karyawan harus mengutamakan keselamatan diri sendiri, dan tentunya keamanan aset perusahaan.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial merupakan fungsi dari MSDM, di satu sisi MSDM digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan karyawan dan manajer. Pihak karyawan diwakili oleh serikat pekerja. Dalam hal ini, jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengelola, maka harus diselesaikan melalui hubungan ketenagakerjaan oleh semua pihak termasuk pemerintah. Salah satu tujuan hubungan kerja adalah menyeimbangkan hak dan kewajiban semua pihak.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Terakhir, memutuskan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya. Alasan pemutusan hubungan kerja dapat bermacam-macam alasan atau alasan alamiah, seperti masuknya masa pensiun, pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemberhentian karena kesalahan. Masalahnya, pemutusan hubungan kerja harus ada hak karyawan yang harus dijalankan perusahaan.

2.2.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang melekat pada organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian budaya organisasi menurut para ahli.

- 1) Budaya organisasi menurut Armstrong (2009) adalah *Organizational or corporate culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions that may not have been articulated but shape the ways in which people in organizations behave and things get done*. Di mana budaya organisasi atau perusahaan merupakan corak nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang mungkin tidak diungkapkan tetapi akan memengaruhi tingkah laku dan perilaku orang dalam organisasi.
- 2) Menurut Luthans (2011) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diajarkan pada personel baru tentang cara baik untuk memahami, berpikir, dan bertindak setiap hari.
- 3) Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.
- 4) Colquitt *et al* (2009 dalam Busro 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagai pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi

2) **Komponen Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki beberapa komponen seperti yang dijelaskan oleh Armstrong (2009) *Organizational culture can be described in terms of values, norms, artefacts and management style*. Di mana budaya organisasi dapat digambarkan dalam nilai, norma, artefak & gaya manajemen.

1. Nilai

Nilai adalah kepercayaan pada apa yang terbaik atau baik untuk organisasi dan apa yang harus atau seharusnya terjadi. Nilai yang ditetapkan dari suatu organisasi hanya dapat diakui di tingkat atas, atau dapat dibagikan di seluruh bisnis, dalam hal ini dapat digambarkan sebagai didorong oleh nilai.

2. Norma

Norma adalah aturan perilaku yang tidak tertulis, atau **aturan main**, yang memberikan panduan informal untuk perilaku. Norma memberi tahu orang apa yang harus dilakukan, dikatakan, dipercaya, dan bahkan dikenakan. Mereka tidak pernah diungkapkan secara tertulis - jika ya, itu akan menjadi kebijakan atau prosedur. Mereka diteruskan dari mulut ke mulut atau perilaku dan dapat ditegakkan oleh reaksi orang-orang jika mereka dilanggar. Mereka dapat memberikan tekanan yang sangat kuat pada perilaku karena reaksi-reaksi ini - kita mengendalikan orang lain dengan cara kita bereaksi terhadap mereka.

3. Artefak

Artefak adalah aspek yang terlihat dan nyata dari suatu organisasi yang didengar, dilihat, atau dirasakan orang, dan berkontribusi pada pemahaman mereka tentang budaya organisasi. Artefak dapat mencakup hal-hal seperti nada dan bahasa yang digunakan di lingkungan kerja, email, surat, atau memo, cara di mana orang-orang saling berbicara di rapat, dalam e-mail atau melalui telepon, sambutan (atau kurangnya selamat datang) diberikan kepada pengunjung dan cara di mana para pelaku telepon menangani panggilan luar. Artefak bisa sangat mengungkap.

4. Gaya manajemen

Gaya manajemen adalah pendekatan yang digunakan manajer untuk berurusan dengan orang. Ini juga disebut gaya kepemimpinan. Gaya manajemen itu terdiri dari ekstrem berikut:

- Karismatik / non-karismatik.
- Autokratis / demokratis.
- Enabler / pengontrol.
- Transaksional / transformasional

3) Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi yang dijelaskan oleh Furnham dan Gunter (1993 dalam Armstrong 2009) ada empat yaitu:

1. Sulit didefinisikan.
2. Multi-dimensional, dengan banyak komponen yang berbeda pada level yang berbeda.

3. Tidak terlalu dinamis dan selalu berubah (relatif stabil selama periode waktu yang singkat).
4. Dibutuhkan waktu untuk membangun dan karenanya mengubah budaya perusahaan.

4) Bagaimana Budaya Organisasi Berkembang

Budaya yang ada dalam suatu organisasi tentunya bisa berkembang seiring dengan berjalannya waktu seperti yang dijelaskan oleh Armstrong (2009) bagaimana budaya organisasi berkembang:

1. Selama periode waktu
2. Melalui pemimpin visioner
3. Sekitar insiden kritis
4. Dari kebutuhan untuk memelihara hubungan kerja yang efektif antar anggota organisasi.
5. Dengan pengaruh lingkungan organisasi.

5) Klasifikasi Budaya Organisasi

Menurut Armstrong (2009) ada banyak upaya untuk mengklasifikasikan atau mengkategorikan budaya organisasi sebagai dasar untuk analisis budaya dalam organisasi dan untuk mengambil tindakan untuk mendukung atau mengubahnya. Menurut Harrison (1972 dalam Armstrong 2009) berikut klasifikasi budaya organisasi:

1. Berorientasi pada kekuatan - kompetitif, responsif terhadap kepribadian daripada keahlian.

2. Berorientasi pada orang - konsensual, kontrol manajemen ditolak.
3. Berorientasi tugas - fokus pada kompetensi, dinamis
4. Berorientasi pada peran - fokus pada legalitas, legitimasi dan birokrasi

Klasifikasi di atas memiliki persamaan dengan yang dikemukakan oleh Williams *et al* (1989 dalam Armstrong 2009) terdapat empat klasifikasi budaya organisasi diantaranya adalah:

1. Orientasi kekuasaan di mana organisasi mencoba untuk mendominasi lingkungan mereka dan mereka yang menggunakan kekuasaan berusaha untuk mempertahankan kontrol mutlak atas bawahan.
2. Orientasi peran, yang menekankan legalitas, legitimasi dan tanggung jawab. Hierarki dan status penting.
3. Orientasi tugas, yang berfokus pada pemenuhan tugas. Otoritas didasarkan pada pengetahuan dan kompetensi yang tepat.
4. Orientasi orang di mana organisasi itu ada terutama untuk melayani kebutuhan anggotanya. Individu diharapkan saling memengaruhi melalui contoh dan bantuan.

6) Budaya Yang Sesuai

Menurut Armstrong (2009) tidaklah mungkin untuk mengatakan bahwa satu budaya lebih baik daripada yang lain, hanya bahwa suatu budaya pada tingkat yang lebih besar atau kurang sesuai dalam arti relevan dengan kebutuhan dan keadaan organisasi dan membantu daripada menghambat kinerjanya. Namun, budaya yang

tertanam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja organisasi.

Furnham dan Gunter (1993 dalam Armstrong 2009) menganggap bahwa budaya akan lebih efektif jika konsisten dalam komponennya dan dibagi di antara anggota organisasi, dan itu membuat organisasi menjadi unik, sehingga membedakannya dari organisasi lain.

7) Mendukung dan Mengubah Budaya

Budaya yang ada di organisasi tentunya perlu didukung dan kadang perlu dilakukan perubahan. Menurut Armstrong (2009) program dukungan dan penguatan budaya bertujuan untuk melestarikan dan mendukung apa yang baik dan fungsional tentang budaya saat ini. Schein (1985 dalam Armstrong) mengemukakan bahwa mekanisme utama yang paling kuat untuk penanaman dan penguatan budaya adalah:

1. Apa yang diperhatikan, diukur, dan dikendalikan oleh para pemimpin
2. Reaksi para pemimpin terhadap insiden dan krisis
3. Pemodelan peran yang disengaja, pengajaran dan pembinaan oleh para pemimpin
4. Kriteria untuk alokasi hadiah dan status
5. Kriteria untuk rekrutmen, seleksi, promosi dan komitmen

Menurut Armstrong (2009) Secara teori, program perubahan budaya dimulai dengan analisis budaya yang ada. Budaya yang diinginkan kemudian didefinisikan, yang mengarah pada identifikasi kesenjangan budaya yang perlu

diisi. Analisis ini dapat mengidentifikasi harapan perilaku sehingga proses pengembangan dan penghargaan dapat digunakan untuk mendefinisikan dan memperkuat mereka. Dalam kehidupan nyata, itu tidak sederhana itu. Budaya adalah dengan definisi yang tertanam kuat dan mengubahnya bisa menjadi perjalanan yang panjang dan sulit.

8) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018) Pada intinya, peran budaya organisasi adalah mengatur karyawan agar memahami bagaimana: (1) bertindak untuk karirnya sendiri, (2) beradaptasi dengan rekan kerja, dan lingkungan kerjanya, serta (3) berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Ketika ketiga hal itu telah terlaksana, maka terbentuklah: (1) sistem nilai, (2) kebiasaan (habits), dan (3) etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupan seluruh anggota organisasi.

Dengan memodifikasi pendapat Robbins (2001 dalam Busro 2018), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain; dengan budaya organisasi yang spesifik, suatu organisasi dapat dibedakan antara yang satu dengan yang lainnya, PT KAI, sangat berbeda dan ASDP atau Angkasa Pura.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, karena budaya organisasi akan mendarah daging pada setiap anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota pada organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi pada seluruh mindset anggota organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggota
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan anggota organisasi yang satu dengan lainnya, serta memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Budaya organisasi akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, baik dalam berinteraksi di internal maupun eksternal organisasi.

9) Karakteristik Budaya Organisasi

Sagara (2009 dalam Busro 2018) menyebutkan sepuluh karakteristik yang memengaruhi budaya organisasi yang dapat terintegrasi dan saling mendukung:

1. Inisiatif pribadi. Budaya organisasi yang selalu mengedepankan tindakan pribadi yang positif untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan internal dan eksternal.
2. Toleransi berisiko. Budaya organisasi yang telah mendorong anggota organisasi untuk terus maju, berinovasi dan mau mengambil risiko.
3. *Direction* (pengarahan). Budaya organisasi yang selalu memberikan arahan yang detail kepada seluruh anggota organisasi sehingga benar-benar memahami tujuan organisasi yang memiliki kesamaan aspirasi.
4. Keterpaduan. Memprioritaskan integrasi antara pimpinan dan bawahan, serta integrasi budaya organisasi antara perubahan eksternal dan internal.

5. Dorongan manajemen. Budaya organisasi yang senantiasa mendorong seluruh anggota organisasi untuk berkomitmen terhadap perkembangan organisasi melalui komunikasi antara pengelola dan seluruh anggota organisasi.
6. Kontrol. Selalu mengontrol apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan budaya organisasi yang direncanakan.
7. Identitas. Mempromosikan budaya organisasi yang berbeda dari identitas organisasi organisasi lain. Pembedaan ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme.
8. Sistem imbalan. Mempromosikan budaya organisasi sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.
9. Toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi yang mentolerir konflik konstruktif dan dapat mengarah pada perubahan positif.
10. Pola komunikasi. Budaya organisasi yang mempromosikan komunikasi dua arah dan horizontal yang baik.

10) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) Indikator Budaya Organisasi memiliki indikator yaitu: inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresif, stabilitas

2.2.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian kinerja.

- 1) Kinerja menurut Kasmir (2016) merupakan hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas & tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.
- 2) Armstrong dan Taylor (2014) memaparkan kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang mencapai hasil.
- 3) Colquitt (dalam Kasmir 2016) mengatakan *the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* yang berarti bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap tujuan organisasi.
- 4) Menurut Smith (dalam Sedarmayanti 2017) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *Output drive from process, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

2) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor menurut Kasmir (2016) yang memengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin banyak kemampuan & keahlian yang Anda

miliki, semakin Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar berdasarkan konten yang ditentukan.

2. Pengetahuan

Fokusnya pada pengetahuan mengenai pekerjaan. Orang yang memiliki pengetahuan kerja yang bagus akan memberikan hasil kerja yang bagus, begitu pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rencana kerja yang memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Artinya jika pekerjaan mempunyai desain yang bagus, maka akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan itu dengan benar & tepat.

4. Kepribadian

Artinya kepribadian atau watak seseorang, sifat atau watak setiap orang berbeda satu sama lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (mis perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap pemimpin saat berhadapan dengan bawahan atau memberi perintah. Misalnya, gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis harus berbeda dengan seorang pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Ini adalah kebiasaan atau norma yang berlaku, yang dipunyai oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini memberi aturan apa yang diterima dan diterima secara umum, dan semua anggota perusahaan atau organisasi harus patuh terhadap kebiasaan atau norma ini.

9. Kepuasan kerja

Itu adalah rasa senang atau senang sebelum atau sesudah bekerja. Jika karyawan senang atau senang atau menyukai pekerjaan, maka hasil kerjanya akan sukses

10. Lingkungan kerja

Ini adalah kebiasaan atau norma yang berlaku, yang dipunyai oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini memberi aturan apa yang diterima dan diterima secara umum, dan semua anggota perusahaan atau organisasi harus mematuhi kebiasaan atau norma ini.

11. Loyalitas

Menjaga pekerjaan dan mempertahankan perusahaan tempat mereka bekerja merupakan kesetiaan karyawan. Sekalipun perusahaan sedang dalam kondisi yang memprihatinkan, Anda bisa menunjukkan kesetiaan tersebut dengan terus bekerja keras.

12. Komitmen

Penegakan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja merupakan persyaratan kepatuhan karyawan. Komitmen juga berarti bahwa karyawan menepati janji yang dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Ini adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dengan serius. Disiplin kerja dapat berupa seperti waktu, contohnya selalu bekerja tepat pada waktunya.

3) Dimensi Kinerja

Dessler (2006 dalam Wahyudi 2018) mengemukakan, ada 6 dimensi dari kinerja, termasuk

1. Kualitas, kualitas adalah tingkat hasil akhir yang dicapai nyaris sempurna, dalam arti untuk memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, dalam hal sejumlah unit pekerjaan atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu sehubungan dengan dimulainya pekerjaan, proses dan tingkat aktivitas penyelesaian pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas, efektivitas adalah tingkat pengetahuan organisasi sumber daya yang dengan maksud untuk meningkatkan laba dengan memaksimalkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
5. Independensi, sikap orang dewasa terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilakukan penuh tanggung jawab.
6. Komitmen, komitmen berarti kesungguhan kinerja karyawan tugas berdasarkan ikatan kerja.

2.2.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam perusahaan tentunya suatu hal dirasakan oleh para karyawan yang bekerja didalamnya. Berikut penjelasan mengenai pengertian kepuasan kerja.

1. Menurut Locke (1976 dalam Priyono 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai Perasaan bahagia atau emosi positif adalah hasil persepsinya tentang pengalaman kerja. Dikatakan juga bahwa kepuasan kerja terkait dengan individu dan situasi masa lalu.
2. Herzberg (2008 dalam Busro 2018) mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai perasaan

positif yang merupakan hasil suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

3. Menurut Luthans (2011) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting.
4. Menurut Priyono (2010) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya.

2) Dimensi Kepuasan Kerja

Para ahli telah banyak menjelaskan mengenai dimensi kepuasan kerja. Milton dalam Soehardi Sigit (2003 dalam Priyono 2010) Disebutkan dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kerja (*work*): Minat yang melekat, keragaman, peluang belajar, kesulitan, berbagai aktivitas, peluang untuk sukses, dan penguasaan langkah dan metode. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan, sementara pekerjaan yang lebih menantang dapat membuat Anda merasa frustrasi dan gagal. Dalam hal ini, tantangannya ringan dan sebagian besar karyawan akan merasa senang dan puas.
2. Bayaran (*pay*): jumlah pembayaran, kelayakan atau keadilan, dan metode pembayaran. Jika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, perilaku keterampilan dapat mengarah pada kepuasan.

3. Promosi (*promotion*): peluang agar bisa promosi, kejujuran & dasar promosi.
4. Pengakuan (*recognizing*): puji eksekusi, penghargaan penyelesaian pekerjaan, dan kritik.
5. Kondisi kerja (*work conditions*): waktu istirahat, jam kerja, peralatan, suhu, ventilasi, lokasi, tata letak fisik & kelembaban.
6. Teman-pekerja (*co-worker*): kemampuan, bantuan & kebaikan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan juga menjadi penentu utama kepuasan. Penelitian yang biasa ditemukan bahwa ketika atasan (supervisor) langsung ramah dan pengertian, memuji kinerja bagus dari karyawan yang, pendapat karyawan didengarkan serta menunjukkan minat pribadi maka kepuasan bawahan akan meningkat.
7. Perusahaan dan manajemen (*company and management*): karyawan diperhatikan, bayaran, serta kebijakan.

3) Teori Kepuasan Kerja

Ada banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja. Menurut Jewell dan Siegall (1998 dalam Priyono 2010) menjelaskan bahwa ada tiga teori kepuasan kerja yaitu:

1. Teori keadilan (Equity Theory), Adam (1963).

Ketika ketidakadilan (*fairness*) dari tempat kerja, kinerja dan kondisi kerja yang diperoleh dari tempat kerja, atau perbandingan dengan

karyawan lain di dalam dan di luar organisasi, seseorang merasa puas atau tidak puas. Unsur keadilan antara lain:

- a. Adil dalam *Input* berarti karyawan merasakan ekstra / perkembangan yang mana mendorong pekerjaan & tanggung jawabnya, seperti tambahan pendidikan & pengalaman.
 - b. Adil dalam *Outcome* artinya, hasil pekerjaan mereka rasakan dalam bentuk gaji, bonus, pengakuan dan peluang pencapaian.
 - c. Adil dalam *Comparison* artinya, dibandingkan dengan karyawan lain di dalam maupun di luar perusahaan, karyawan mendapatkan perlakuan yang sama.
2. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*), Porter (1961).
- Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung perbedaan antar yang harus dia terima dan kenyataan yang dia terima.
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*), Herzberg (1959).
- a. *Hygiens Factor* yaitu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan, yaitu:
 - a) Kualitas Pengawasan.
 - b) Gaji.
 - c) Kebijakan-Kebijakan Perusahaan.
 - d) Kondisi Kerja Fisik.
 - e) Hubungan dengan orang lain.
 - f) Keamanan Kerja.

- b. *Motivators Factor* yaitu faktor pemuas karyawan, yaitu:
- a) Kesempatan Promosi.
 - b) Kesempatan Berkembang.
 - c) Pengakuan.
 - d) Tanggung Jawab.
 - e) Prestasi.

Menurut Priyono (2010) Apabila hasil kerja yang ia hasilkan memberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun.

2.2.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal dirasakan oleh para karyawan yang bekerja didalamnya. Berikut penjelasan mengenai pengertian lingkungan kerja.

- 1) Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

- 2) Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Robbins (2002) yang memiliki indikator; 1) Lingkungan kerja fisik; suhu, kebisingan, pencahayaan, kualitas udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi; 2) lingkungan kerja non-fisik; hubungan kerja, tim lingkungan kerja.

Berikut faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) antara lain: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata

warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Riset yang diselesaikan Tinuoye *et al* (2016) memperoleh temuan semua variabel memengaruhi kepuasan kerja pustakawan secara signifikan yang mengamati sebagai rangsangan untuk produktivitas karyawan dan pengiriman kualitas pelayanan kepada klien. Riset ini menggunakan teori Arnold dan Feldman (1986) untuk variabel lingkungan kerja & teori Ogungbeni dan Ogungbo (2013) untuk variabel kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Fahlevi *et al* (2019) memperoleh temuan kompetensi serta lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak signifikan terhadap kinerja PNS di PTSP Jakarta Barat. Riset ini memakai teori Jeon *et al.* (2014) untuk lingkungan kerja & teori Luthans (1992) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Thakur *et al* (2020) memperoleh temuan terdapat hubungan positif & signifikan ditemukan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Riset ini memakai teori teori Spector (1997) untuk lingkungan kerja dan teori Shipton *et al* (2006) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Ramli (2019) yang berjudul “*Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services*”, menemukan lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja serta kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memang memiliki partisipasi aktif.

Riset yang diselesaikan Dharmanegara *et al* (2016) memperoleh temuan kompetensi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, dengan kompetensi berpengaruh dominan pada kepuasan kerja. Riset ini memakai teori Swastha & Basu (2005) untuk lingkungan kerja & teori Robbins variabel untuk kepuasan kerja.

H1: *Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.*

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Riset yang diselesaikan Al-Sada *et al* (2017) memperoleh temuan hubungan positif & signifikan diamati antar budaya yang mendukung dan kepuasan kerja; budaya mendukung dan komitmen organisasi; kepemimpinan dan kepuasan kerja partisipatif-suportif; kepemimpinan direktif dan kepuasan kerja; kepuasan kerja dan motivasi kerja; kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Riset ini memakai teori Wallach (1983) pada budaya organisasi dan teori Macdonald dan MacIntyre (1997) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Chipunza dan Malo (2017) memperoleh hasil temuan bahwa Responden penelitian memiliki persepsi positif tentang budaya organisasi dengan profesional akademik yang menunjukkan kepuasan dengan hubungan rekan kerja, dukungan pengawasan dan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan moderat dengan peluang kemajuan yang tersedia. Namun, para profesional akademis tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Korelasi yang signifikan budaya organisasi secara keseluruhan & kepuasan kerja ditemukan. Riset

ini memakai teori (Kono, 1990; Rue & Holland, 1986; Silvester & Anderson, 1999) untuk budaya organisasi dan teori Weiss *et al* (1967) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Ritonga *et al* (2019) dari analisis, kami menemukan budaya kerja, kesesuaian pekerjaan, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja. Selain itu, kepuasan mereka bekerja dapat memicu pergerakan pencapaian kinerja. Riset ini memakai teori Robbins dan Judge (2013) untuk budaya organisasi & teori Smith *et al* (1969) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Suradi (2017) memperoleh temuan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara holistik maupun sebagian, memiliki efek pada kepuasan kerja dosen. Riset ini menggunakan teori Denison (1990) untuk budaya organisasi dan teori Luthan (2002) untuk kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Riset yang diselesaikan Pawirosumarto *et al* (2017) hasil riset menemukan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk kepemimpinan karyawan hanya berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak akan mengubah variabel. Penelitian ini menggunakan teori Robbins dan Judge (2013, pp. 512513) untuk budaya organisasi dan teori Smith *et al* (1969) untuk kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang diselesaikan Lankeshwara (2016) memperoleh temuan dukungan pengawasan, bantuan pekerjaan serta lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja karyawan. Riset ini memakai teori Brill *et al* (1985) untuk lingkungan kerja & teori dari Sinha (2001) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Usman *et al* (2019) memperoleh temuan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Riset ini memakai teori teori Siahaan *et al* (2016) untuk kinerja karyawan & Chung (2011) untuk lingkungan kerja.

Riset yang diselesaikan Chandra dan Priyono (2016) kesimpulan berikut diambil: gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja, lingkungan kerja juga memiliki dampak pada kinerja, kepuasan kerja memiliki dampak pada kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak penting terhadap kinerja. Riset ini memakai teori Nitisemito (2001, pp. 111-117) pada lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan (Ditentukan oleh Ketua atau kepala sekolah).

Riset yang diselesaikan Riyanto *et al* (2017) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh penting

terhadap kinerja karyawan. Riset ini memakai teori Sedarmayanti (2012 p. 34-37) untuk lingkungan kerja dan Mangkunegara (2011. p. 67) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Kolade dan Oladipupo (2019) memperoleh hasil temuan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Riset ini memakai teori Sharma (2014) untuk kinerja karyawan dan Salau (2017) untuk lingkungan kerja.

Riset yang diselesaikan Wahyudi (2018) memperoleh hasil temuan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,161. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,429. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,262. Penelitian ini menggunakan teori Kreitner dan Kinicki di Budhiningtias (2007) pada variabel lingkungan kerja dan Dessler (2006) untuk kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang diselesaikan Paais (2018) temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya memengaruhi kinerja positif dan juga signifikan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Maluku di Provinsi Ambon. Riset ini menggunakan teori Denison (1990) untuk budaya organisasi dan teori Dharma (2005) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Bakti (2016) hasil penelitian menemukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan di lingkungan PKBI pusat, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Riset ini memakai teori Denison & Mishra (1995) untuk budaya organisasi dan teori simanjuntak (2005) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Valencia *et al* (2016) memperoleh hasil temuan bahwa budaya dapat menumbuhkan inovasi, serta kinerja perusahaan, atau bisa juga menjadi hambatan bagi keduanya, tergantung pada nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya. Telah ditemukan secara khusus, bahwa budaya adhokratis adalah inovasi dan prediktor kinerja terbaik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa, inovasi memediasi hubungan antara beberapa jenis budaya organisasi dan kinerja. Riset ini memakai teori Cameron & Quinn (1999) untuk budaya organisasi dan teori Quinn & Rohrbaugh (1983) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Jogaratnam (2017) memperoleh hasil temuan bahwa pengaruh langsung tipe budaya suportif dan inovatif terhadap kinerja perusahaan dikonfirmasi. Riset ini memakai teori Wallach (1983) untuk budaya organisasi dan teori Venkatraman dan Ramanujam (1986) untuk kinerja karyawan.

H5: *Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.*

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang diselesaikan Pawirosumarto *et al* (2017) menunjukkan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk kepemimpinan karyawan hanya berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, juga tidak mengubah variabel. Riset ini memakai teori Robbins dan Judge (2013, pp. 512513) untuk budaya organisasi & teori Smith *et al* (1969) untuk kepuasan kerja.

H6: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang diselesaikan Barasa *et al* (2018) memperoleh temuan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan & positif. Riset ini memakai teori Ukil (2016) untuk kepuasan kerja dan teori Bin (2016) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Riyadi (2019) menemukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan dan positif. Riset ini memakai teori Kreitner dan Angelo (2003) untuk kepuasan kerja dan teori Simamora (1997) untuk kinerja karyawan.

Riset yang diselesaikan Sunarsih dan Helmiatin (2017) menunjukkan iklim organisasi & kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan. Namun, variabel-variabel ini, termasuk iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Riset ini memakai teori Robbins (2007) untuk kinerja karyawan & teori Robbins (2006) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Barakat *et al* (2016) kesimpulannya adalah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan positif & signifikan. Riset ini memakai teori Pearce dan Petter (1986) untuk kinerja karyawan & teori Agho *et al* (1992) untuk kepuasan kerja.

Riset yang diselesaikan Yuen *et al* (2018) diperoleh temuan berikut: kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan kinerja pelaut. Riset ini memakai teori Wanous *et al* (1997) untuk kepuasan kerja dan teori Sánchez-Beaskoetxea & Coca García (2015) untuk kinerja karyawan.

H7: Terdapat pengaruh positif dari Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Riset yang diselesaikan Ramli (2019) diperoleh temuan sebagai berikut: lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan positif, dan partisipasi aktif dimiliki kepuasan kerja. Riset ini memakai teori Robbins dan Judge (2011) untuk kepuasan kerja & teori Sunyoto (2012) untuk lingkungan kerja.

H8: *Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja).*

2.3.9 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Riset yang diselesaikan Fidyah & Setiawati (2019) mengungkapkan OC secara positif dan signifikan memengaruhi JS dan EP; EE secara signifikan & positif memengaruhi JS dan EP; JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP; OC dan EE secara positif dan signifikan memengaruhi JS dan EE. Selanjutnya, JS memediasi hubungan antara OC dan EP, sedangkan JS juga memediasi hubungan antara EE dan EP. Penelitian ini memakai teori Bernardin & Russell (1995) untuk kinerja karyawan dan teori Robbins (2002) untuk budaya organisasi.

H9: *Terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).*

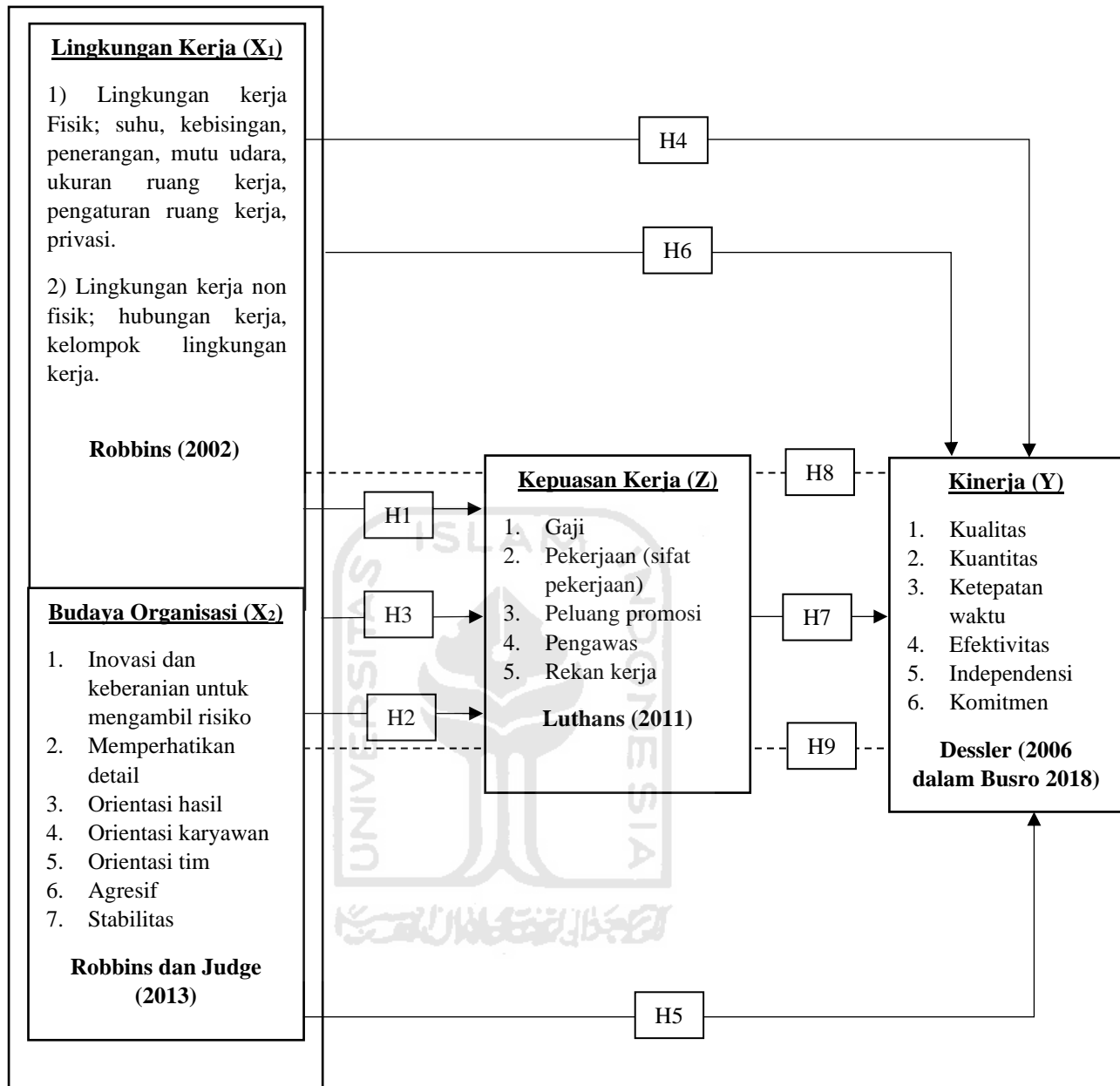
2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir menjelaskan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sumber penelitian terdahulu:

1. $X_1 - Y$: Lankeshwara (2016), Usman *et al* (2019), Chandra dan Priyono (2016), Riyanto *et al* (2017), Kolade dan Oladipupo (2019), Wahyudi (2018).
2. $X_1 - Z$: Tinuoye *et al* (2016), Fahlevi *et al* (2019), Thakur *et al* (2020), Ramli (2019), Dharmanegara *et al* (2016).
3. $X_2 - Y$: Paais (2018), Fidyah dan Setiawati (2019), Bakti (2016), Valencia *et al* (2016), Jogaratnam (2017).
4. $X_2 - Z$: Al-Sada *et al* (2017), Chipunza dan Malo (2017), Pawirosumarto *et al* (2017), Ritonga *et al* (2019), Suradi (2017).
5. $Z - Y$: Barasa *et al* (2018), Riyadi (2019), Sunarsih dan Helmiatin (2017), Barakat *et al* (2016), Yuen *et al* (2018).
6. $X_1, X_2 - Z$: Pawirosumarto *et al* (2017)
7. $X_1, X_2 - Y$: Pawirosumarto *et al* (2017)
8. $X_1 - Z - Y$: Ramli (2019)
9. $X_2 - Z - Y$: Fidyah dan Setiawati (2019)

Berdasarkan hasil dan teori dari penelitian terdahulu maka kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian

2.5 Hipotesis

Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan hipotesis bisa diartikan sebagai pernyataan sementara, namun bisa diuji, untuk memprediksi yang diharapkan akan ditemukan pada data empiris. Sejalan dengan ini, hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan dugaan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

- H1: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H2: Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- H3: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- H4: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H5: Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H6: Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H7: Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H8: Terdapat pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)
- H9: Terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode kuantitatif dipakai pada penelitian ini. Menurut Creswell (2009) penelitian kuantitatif adalah sarana untuk menguji teori objektif oleh memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini, pada gilirannya, bisa diukur. biasanya pada instrumen, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada industri jasa cuci sepatu yang ada di Yogyakarta. Semakin meningkatnya tren sneaker dan sepatu jenis lainnya di Indonesia, yang mana hal tersebut membuat jasa cuci sepatu semakin mudah dijumpai tak terkecuali di Yogyakarta. Pencucian sepatu menawarkan jasa untuk membersihkan sepatu sehingga sepatu lebih enak untuk digunakan dan menjadi lebih tahan karena menggunakan alat-alat dan teknik yang tidak merusak sepatu. Karena hal tersebut, akhirnya pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti pada industri cuci sepatu. Responden dari penelitian ini adalah individu yang bekerja di industri jasa cuci sepatu dengan jumlah 53 orang.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai orang, objek, atau aktivitas dengan perubahan tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari & kemudian ditarik kesimpulan. Berikut adalah variabel-variabel yang dipakai penelitian ini:

1. Variabel Independen (X)

Creswell (2009) menjelaskan variabel independen adalah variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau dipengaruhi hasil. Mereka juga disebut variabel pengobatan, dimanipulasi, antecedent, atau prediktor. Menurut Sugiyono (2013) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) & variabel budaya organisasi sebagai (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Creswell (2009) menjelaskan variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen; mereka adalah hasil atau hasil dari pengaruh variabel independen. Nama lain untuk variabel dependen adalah kriteria, hasil, dan variabel pengaruh. Menurut Sugiyono (2013) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria,

konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Intervening (Z)

Creswell (2009) menjelaskan variabel intervening atau mediasi berdiri di antara variabel independen dan dependen, dan mereka memediasi pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (Z)

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1 Lingkungan Kerja (X₁)

Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah suatu organisasi atau kekuatan yang dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi lingkungan dibedakan menjadi dua jenis yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Berdasarkan definisi tersebut dan dikaitkan dengan kondisi lapangan yang diteliti dalam penelitian ini, berikut yang menjadi indikator berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Menurut Robbins (2002): lingkungan kerja fisik;

1. Suhu

Suhu terkait dengan penelitian ini yaitu suhu ruang kerja karyawan yang dapat memberikan kenyamanan atau sebaliknya.

2. Kebisingan

Kebisingan terkait dengan penelitian ini yaitu kebisingan seperti berisik atau tenangnya pada tempat karyawan bekerja

3. Penerangan

Penerangan terkait dengan penelitian ini yaitu lampu dan penerangan dari matahari pada tempat karyawan bekerja.

4. Mutu udara

Mutu udara terkait dengan penelitian ini yaitu mutu udara yang terdapat di tempat karyawan bekerja.

5. Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja terkait dengan penelitian ini yaitu ukuran dari ruang kerja yang digunakan oleh karyawan.

6. Pengaturan ruang kerja

Pengaturan ruang kerja terkait dengan penelitian ini yaitu pengaturan dari ruang kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga bisa bergerak bebas.

7. Privasi.

Privasi terkait dengan penelitian ini yaitu ruang kerja yang memberikan keleluasaan pribadi dalam bekerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik;

8. Hubungan kerja

Hubungan kerja terkait penelitian ini yaitu hubungan antara rekan kerja dan juga terhadap atasan.

9. Kelompok lingkungan kerja.

Kelompok lingkungan kerja terkait penelitian ini yaitu tim atau shift kerja yang terdapat dalam perusahaan yang bisa bekerja sama.

3.4.2 Budaya Organisasi (X₂)

Colquitt et al (2009 dalam Busro 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Berdasarkan definisi tersebut dan dikaitkan dengan kondisi lapangan yang diteliti dalam penelitian ini, berikut yang menjadi indikator yaitu menggunakan teori Robbins dan Judge (2013) yang menjelaskan indikator budaya organisasi;

1. Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko

Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko terkait penelitian ini yaitu inovasi dari karyawan untuk menggunakan metode pembersihan sepatu dan mengambil resiko untuk menggunakan metode pencucian baru.

2. Memperhatikan detail

Memperhatikan detail terkait penelitian ini yaitu atasan yang memberikan arahan kepada karyawan agar memperhatikan detail pencucian sepatu.

3. Orientasi hasil

Orientasi hasil terkait penelitian ini yaitu memberikan hasil pencucian sepatu yang baik.

4. Orientasi karyawan

Orientasi karyawan terkait penelitian ini yaitu karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

5. Orientasi tim

Orientasi tim terkait penelitian ini yaitu karyawan dapat bekerja sama secara tim dengan baik.

6. Agresif

Agresif terkait penelitian ini yaitu seperti karyawan yang datang tepat waktu dan menyukai tantangan serta hal baru dalam pencucian sepatu

7. Stabilitas

Stabilitas terkait penelitian ini yaitu perusahaan yang menghargai karyawannya serta karyawan yang merasa nyaman sewaktu bekerja.

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Locke (1976 dalam Priyono 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan bahagia atau emosi positif adalah hasil persepsinya tentang pengalaman kerja. Berdasarkan definisi tersebut dan dikaitkan dengan kondisi lapangan yang diteliti dalam penelitian ini, berikut yang menjadi indikator yaitu menggunakan teori Luthans (2011) menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja;

1. Gaji

Gaji terkait penelitian ini yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan standar peraturan dan tanggung jawab karyawan.

2. Pekerjaan (sifat pekerjaan)

Pekerjaan (sifat pekerjaan) terkait penelitian ini yaitu karyawan yang senang dengan pekerjaan cuci sepatu.

3. Peluang promosi

Peluang promosi terkait penelitian ini yaitu kesempatan untuk promosi dan juga kesempatan promosi yang adil.

4. Pengawas

Pengawas terkait penelitian ini yaitu pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja terkait penelitian ini yaitu rekan kerja yang mana bekerja sama agar pekerjaan terselesaikan

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Kasmir (2016) merupakan: Hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan definisi tersebut dan dikaitkan dengan kondisi lapangan yang diteliti dalam penelitian ini, berikut yang menjadi indikator yaitu menggunakan teori Dessler (2006 dalam Busro 2018) menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan;

1. Kualitas

Kualitas terkait penelitian ini yaitu kualitas dari hasil sepatu yang telah dicuci dan dibersihkan.

2. Kuantitas

Kuantitas terkait penelitian ini yaitu kuantitas sepatu yang telah dicuci dan tanggung jawab lainnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu terkait penelitian ini yaitu sepatu yang dicuci selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas

Efektifitas terkait penelitian ini yaitu karyawan mencuci sepatu secara efektif.

5. Independensi

Independensi terkait penelitian ini yaitu karyawan menyelesaikan pencucian sepatu karena tanggung jaab mereka.

6. Komitmen

Komitmen terkait penelitian ini yaitu komitmen dari karyawan untuk bekerja membersihkan sepatu dengan sungguh sungguh.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sekaran (2003) populasi adalah Seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang diinginkan peneliti untuk diselidiki. Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja pada industri cuci sepatu di Yogyakarta, terdapat kurang lebih 10 jasa cuci sepatu yang cukup terkenal dan banyak jasa cuci sepatu lainnya.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja pada industri cuci sepatu yang berada di Yogyakarta.

Menurut Roscoe (1982 dalam Sugiyono 2013) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dari itu jumlah minimal sampel pada penelitian ini yaitu 4 variabel dikali 10 yaitu 40 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 53 responden.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sekaran (2003) menjelaskan sampling merupakan proses pemilihan item dari populasi sehingga karakteristik sampel dapat digeneralisasi ke populasi. Menurut Sugiyono (2013) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) *convenience sampling* adalah sesuai dengan namanya, *convenience sampling* mengacu pada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang tersedia untuk menyediakannya.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sekaran dan Bougie (2016) adalah data dikumpulkan secara langsung untuk analisis selanjutnya untuk menemukan

solusi untuk masalah yang diteliti. Menurut Sekaran (2003) adalah data dikumpulkan secara langsung untuk analisis selanjutnya untuk menemukan solusi untuk masalah yang diteliti. Data primer untuk penelitian ini didapat dengan menyebarkan kuesioner menggunakan google form kepada individu yang bekerja pada industri cuci sepatu yang berada di Yogyakarta, yang mana berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap variabel diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sekaran dan Bougie (2016) adalah data yang sudah ada dan tidak harus dikumpulkan oleh peneliti. Data sekunder untuk penelitian ini didapat dari laporan historis yang bersumber arsip-arsip tentang industri cuci sepatu di Yogyakarta.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan kuesioner yaitu serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya di mana responden biasanya akan mencatat jawaban mereka dalam alternatif yang sangat dekat. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini memakai kuesioner untuk teknik pengumpulan data.

Jawaban yang diberikan pada pernyataan yang digunakan dalam penelitian yaitu skala Likert. Sekaran dan Bougie (2016) menerangkan skala Likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan

pernyataan (seperti **Saya menikmati minuman ringan**) pada skala lima poin dengan jangkar sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Baik Setuju maupun Tidak Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Menurut Sugiyono (2013) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2013) Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas dijelaskan Sekaran dan Bougie (2016) ialah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur suatu konsep memang mengukur konsep yang dimaksud. Menurut Sugiyono (2013) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji yang dipakai penelitian ini yaitu Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Pada uji ini, pertanyaan dianggap valid, jika nilai (r) hitung yang telah dihasilkan, lebih besar dari (r) tabel yang dipakai.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) reliabilitas (*reliability*) adalah keandalan pengukuran menunjukkan tingkat ketidakberpihakan (bebas kesalahan), sehingga memastikan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan di

berbagai item dalam instrumen. Menurut Sugiyono (2013) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Menurut Sugiyono (2007) pengujian reliabilitas dengan teknik *Alfa Cronbach* dilakukan untuk jenis data *interval/essay*. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian reliabel.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) Statistik deskriptif merupakan informasi statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menjelaskan, uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Pada penelitian menggunakan statistik melalui uji Glejser uji heteroskedastisitas untuk uji dengan menggunakan tingkat signifikan secara

statistik yang memengaruhi variabel dependen, maka terdapat suatu indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Apabila probabilitas signifikan di atas 5%, atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.

2) Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan, uji normalitas memiliki tujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Data dinyatakan terdistribusi normal jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018), tujuan dari uji multikolonisasi adalah untuk menguji apakah model regresi menghasilkan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen terkait, variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas, di mana nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas pada model regresi, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

- a. Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka menunjukkan bahwa tidak ada multikoleniertas diantara variabel bebas

3.9.3 Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

Menurut Sugiyono (2007) analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah atau dinaik-turunkan.

1. Regresi 1

Analisis regresi 1 dipakai agar mengetahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

2. Regresi 2

Analisis regresi 2 dipakai agar mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

2) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol atau $H_0: b_i = 0$. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA: $b_i \neq 0$. Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2018) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Quick look: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

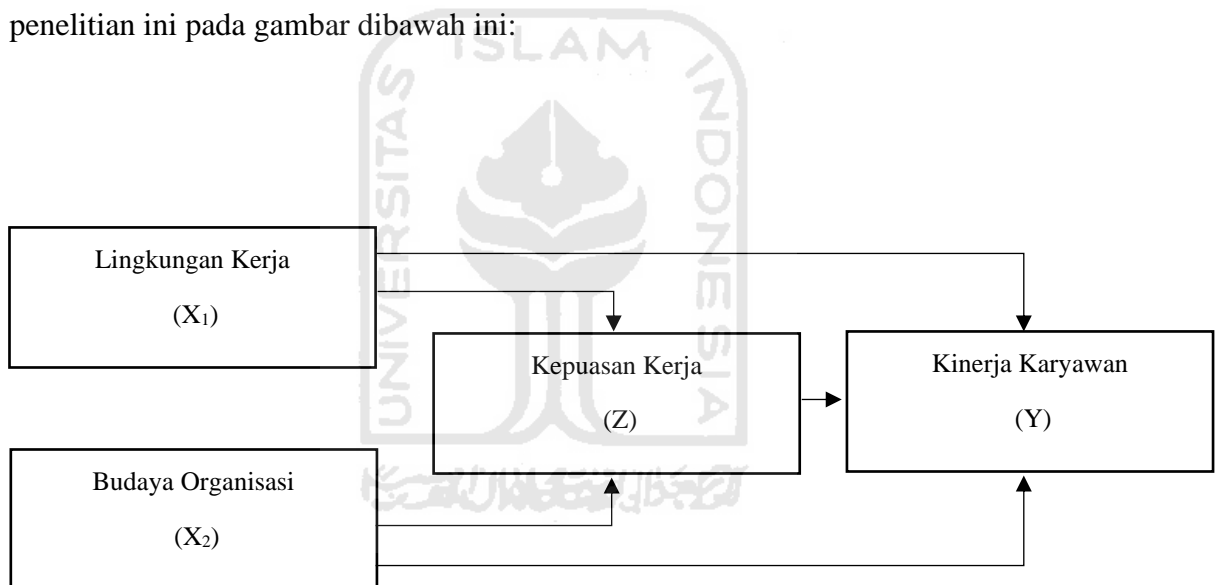
3) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *Adjusted-R2*. Koefisien determinasi *Adjusted-R2* menunjukkan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.9.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2018), untuk menguji pengaruh variabel antara, digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Model analisis jalur dalam penelitian ini pada gambar dibawah ini:



BAB IV

Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab IV yang mana membahas tentang analisis serta pembahasan hasil penelitian berikut “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Industri Cuci Sepatu di Yogyakarta”. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebar kuesioner menggunakan *google form* disebar ke 53 responden.

Tabel 4.10 Rincian Tabel Perolehan Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner yang disebar	53	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah datanya	53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dihitung berdasarkan variabel dari kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Data didapat dari 53 responden yang diolah memakai IBM SPSS 25. uji validitas memakai uji korelasi *person product moment* didasarkan perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel. Di mana r-tabel = 0,279 (df=N-2, 53-2= 51 dengan tingkat signifikansi 0.05). Instrumen penelitian dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), apabila nilai r-hitung lebih kecil dari pada r-tabel maka instrumen penelitian tidak valid dan dianggap gugur.

Berikut adalah hasil uji validitas pada instrument penelitian ini:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik	0,595	0,279	Valid
2	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan teliti	0,689	0,279	Valid
3	Saya melakukan tugas saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0,394	0,279	Valid
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0,388	0,279	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan kepada saya	0,453	0,279	Valid
6	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0,485	0,279	Valid
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,394	0,279	Valid
8	Saya selalu berusaha untuk datang tepat waktu	0,474	0,279	Valid
9	Saya tidak pernah menunda tugas pekerjaan	0,422	0,279	Valid
10	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif	0,509	0,279	Valid
11	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,647	0,279	Valid
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dengan fasilitas yang telah disediakan	0,462	0,279	Valid
13	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan karena merupakan tanggung jawab saya	0,544	0,279	Valid
14	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja saya	0,579	0,279	Valid
15	Saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan baik	0,282	0,279	Valid
16	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	0,409	0,279	Valid
17	Saya bekerja dengan baik karena merasa adanya ikatan dengan perusahaan	0,283	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan valid. Sehingga pernyataan dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya untuk mengukur kinerja karyawan.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator Variabel Lingkungan Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Tempat saya bekerja tenang dan tidak terdapat suara berisik yang mengganggu	0,679	0,279	Valid
2	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik	0,645	0,279	Valid
3	Tempat saya bekerja memiliki penerangan yang baik	0,499	0,279	Valid
4	Saya dapat bernafas dengan baik di tempat kerja	0,492	0,279	Valid
5	Saya merasa bisa bergerak bebas di tempat kerja	0,601	0,279	Valid
6	Pengaturan ruang kerja saya memberikan kenyamanan sewaktu bekerja	0,645	0,279	Valid
7	Ruang kerja saya memberikan keleluasaan pribadi sewaktu bekerja	0,547	0,279	Valid
8	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	0,418	0,279	Valid
9	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0,467	0,279	Valid
10	Saya bekerja sama dalam tim dengan baik	0,477	0,279	Valid
11	Saya berinteraksi dengan baik dengan rekan tim	0,518	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel lingkungan kerja terbukti valid. Sehingga butir-butir pernyataan pada tabel diatas bisa dipakai penelitian selanjutnya untuk mengukur lingkungan kerja.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Indikator Variabel Budaya Organisasi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Organisasi/perusahaan saya memberikan kesempatan untuk berinovasi	0,580	0,279	Valid
2	Organisasi/perusahaan menerima ide atau gagasan dari semua pihak	0,495	0,279	Valid
3	Saya sanggup untuk menanggung risiko pekerjaan saya	0,295	0,279	Valid
4	Pihak atasan memberikan arahan tentang pekerjaan dengan jelas	0,374	0,279	Valid

5	Pihak atasan menuntut agar bekerja dengan tepat dan cermat	0,325	0,279	Valid
6	Pihak atasan menuntut agar teliti dengan pekerjaan	0,539	0,279	Valid
7	Dalam bekerja saya ingin memberikan hasil yang terbaik	0,494	0,279	Valid
8	Pihak atasan menginginkan hasil kerja terbaik dari saya	0,349	0,279	Valid
9	Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang baik	0,378	0,279	Valid
10	Pihak atasan memberikan perhatian kepada saya	0,558	0,279	Valid
11	Saya bekerja sesuai dengan yang ditargetkan organisasi/perusahaan	0,571	0,279	Valid
12	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	0,469	0,279	Valid
13	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan tim	0,592	0,279	Valid
14	Saya mendahulukan kepentingan tim kerja	0,499	0,279	Valid
15	Apabila rekan tim saya menemui masalah saya akan membantunya	0,410	0,279	Valid
16	Saya selalu berusaha datang tepat waktu	0,534	0,279	Valid
17	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan	0,414	0,279	Valid
18	Saya bekerja dengan giat untuk menyelesaikan tugas saya	0,565	0,279	Valid
19	Saya merasa dihargai di organisasi/perusahaan	0,503	0,279	Valid
20	Saya merasa nyaman dalam bekerja	0,687	0,279	Valid
21	Saya berusaha selalu mendahulukan kepentingan perusahaan	0,306	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada budaya organisasi valid. Sehingga pernyataan pada tabel di atas bisa dipakai dalam penelitian untuk mengukur budaya organisasi.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator Variabel Kepuasan Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar dan peraturan	0,572	0,279	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0,585	0,279	Valid

3	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,710	0,279	Valid
4	Saya senang dengan pekerjaan saya	0,543	0,279	Valid
5	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,648	0,279	Valid
6	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang	0,421	0,279	Valid
7	Saya memiliki kesempatan untuk promosi (naik jabatan)	0,656	0,279	Valid
8	Perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan yang adil	0,726	0,279	Valid
9	Hasil kerja saya memengaruhi kesempatan untuk naik jabatan	0,698	0,279	Valid
10	Pihak atasan memberikan pengawasan kepada saya dengan baik	0,607	0,279	Valid
11	Pihak atasan memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja	0,496	0,279	Valid
12	Pihak atasan membantu saya apabila saya menemui suatu kesulitan dalam bekerja	0,644	0,279	Valid
13	Saya memiliki rekan kerja yang baik	0,448	0,279	Valid
14	Rekan kerja membantu saya apabila saya menemui masalah	0,468	0,279	Valid
15	Saya melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0,375	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa semua pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dikatakan valid. Sehingga pernyataan tabel bisa digunakan dalam penelitian untuk mengukur kepuasan kerja.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) keandalan (*reliability*) ukuran sejauh mana langkah-langkah ini berisi (tanpa kesalahan), dan karenanya untuk memastikan konsistensi sepanjang durasi pengukuran, serta berbagai titik dalam instrumen. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai metode *Alfa Cronbach*. Apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih dari 0.60 maka instrument dinyatakan reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,782	>0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,766	>0.60	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,826	>0.60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,858	>0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari uji reliabilitas bisa diambil kesimpulan bahwa nilai Alfa Cronbach > 0.06 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Sehingga instrumen penelitian ini bisa digunakan untuk penelitian berikutnya.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik responden dalam penelitian.

4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian

Data diperoleh dari kuesioner adalah 53 responden, dari data yang didapat bisa dibedakan sesuai dengan karakteristik dari responden.

4.2.1.1. Kelompok Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	86,8
2	Perempuan	7	13,2
	Total	53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas dari 53 responden terdapat 86,8 persen responden laki-laki dan responden perempuan 13,2 persen. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden laki-laki yang bekerja pada industri cuci sepatu.

4.2.1.2. Kelompok Responden berdasarkan Tempat Bekerja

Berdasarkan tempat kerja, responden dalam penelitian bisa dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Kelompok Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

No	Tempat Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Shoes & Care	4	7,5
2	Shoestain	1	1,9
3	Mapple	1	1,9
4	BRADERS	2	3,8
5	Soc. Clean	6	11,3
6	Juragan cuci sepatu	6	11,3
7	Tjoetji Sepatoe	5	9,4
8	shoestancy	4	7,5
9	Shoes cleaner	3	5,7
10	Shoes hour	3	5,7
11	shoes to be clean	2	3,8
12	Cuci sepatu	1	1,9
13	Camel Clean	1	1,9
14	Kicks Lab	2	3,8
15	Spaceshoescafe	1	1,9
16	Acaunting	1	1,9
17	Cuci sini	1	1,9
18	Cucicucshoes	1	1,9
19	Pelajar	1	1,9
20	Distro	1	1,9
21	kcle	1	1,9
22	Basuh Sepatung	1	1,9
23	Sepatung bersih	1	1,9
24	Shoe cleaner	1	1,9
25	Seventeen shoes cleaner	1	1,9
26	shoe to be clean	1	1,9
	Total	53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dari 53 responden penelitian ini terbanyak bekerja di Juragan cuci sepatu dengan jumlah 11,3 persen, Soc. Clean dengan jumlah 11,3 persen dan Shoes & Care 7,5 persen.

4.2.1.3. Kelompok Responden berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan bidang kerja, responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Kelompok Responden Berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Karyawan	34	64,2
2	Accounting	1	1,9
3	Anggota	1	1,9
4	Cleaner	1	1,9
5	CO Owner	1	1,9
6	Founder & Technician	1	1,9
7	Kasir	1	1,9
8	Manajer	1	1,9
9	Mantan Owner	1	1,9
10	Owner	2	3,8
11	Pegawai	1	1,9
12	Pegawai Cuci Sepatu	1	1,9
13	Penjaga Toko	1	1,9
14	Staff	4	7,5
15	Tukang Cuci	1	1,9
16	Marketing	1	1,9
	Total	53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dari 53 responden jumlah bidang kerja terbanyak adalah karyawan 64,2 persen, staff 7,5 persen dan owner 3,8 persen.

4.2.1.4. Kelompok Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan dari pendidikan terakhir, para responden pada penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.19 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	47	88,7
2	Diploma	0	0
3	Sarjana (S1,S2, S3)	6	11,3
Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dari 53 responden 88,7 persen berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, Diploma 0 persen dan sarjana (S1,S2,S3) 11,3 persen. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/Sederajat.

4.2.1.5. Kelompok Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden pada penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.20 Kelompok Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	24	45,3
2	1 - 5 tahun	29	54,7
3	Lebih dari 5 tahun	0	0
Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dari 53 responden terdapat 45,3 persen masa kerja kurang dari 1 tahun, 54,7 persen masa kerja 1 sampai 5 tahun dan 0 persen masa kerja lebih dari 5 tahun. Dapat disimpulkan masa kerja mayoritas responden adalah 1 sampai 5 tahun.

4.2.1.6. Kelompok Responden berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan penghasilan, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.21 Kelompok Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari Rp 1.500.000	30	56,6
2	Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000	20	37,7
3	Lebih dari Rp 2.500.000	3	5,7
Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas dari 53 responden terdapat 56,6 persen responden dengan penghasilan kurang dari Rp 1.500.000, 37,7 persen responden dengan penghasilan Rp 1.500.000 sampai Rp. 2.500.000 dan 5,7 responden dengan penghasilan lebih dari Rp 2.500.000. maka disimpulkan penghasilan mayoritas responden adalah kurang dari Rp 1.500.000.

Tabel 4.22 Tabel Karakteristik Dominan Responden

No	Kelompok Responden	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	86,8
2	Tempat Kerja	Soc. Clean	6	11,3
3	Bidang Kerja	Karyawan	34	64,2
4	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	47	88,7
5	Masa Kerja	1 - 5 tahun	29	54,7
6	Penghasilan	Kurang dari Rp 1.500.000	30	56,6

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa laki-laki mendominasi responden penelitian pada tempat kerja di Soc. Clean, dengan bidang kerja yang mendominasi yaitu karyawan, dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat, dengan masa kerja 1-5 tahun dan penghasilan kurang dari Rp 1.500.000.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dipakai untuk menentukan skor dari jawaban setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel dapat dilihat dengan nilai rata-rata variabel pencarian deklarasi. Nilai rata-rata bisa dipakai untuk melihat persepsi dari responden terhadap pernyataan dari variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.23 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1.00-1.80	Sangat rendah
1.81-2.61	Rendah
2.62-3.42	Sedang
3.43-4.23	Tinggi
4.24-5.00	Sangat tinggi

4.2.2.1 Kinerja Karyawan

Berikut rekapitulasi deskriptif dari variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.24 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	Mean	Kategori
Kualitas			
1	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik	4,62	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan teliti	4,57	Sangat tinggi
3	Saya melakukan tugas saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4,51	Sangat tinggi
Rata-rata indikator Kualitas		4,57	Sangat tinggi
Kuantitas			
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	4,36	Sangat tinggi
5	Saya dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan kepada saya	4,75	Sangat tinggi
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	4,60	Sangat tinggi
Rata-rata indikator Kuantitas		4,57	Sangat tinggi
Ketepatan waktu			
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	4,51	Sangat tinggi
8	Saya selalu berusaha untuk datang tepat waktu	4,43	Sangat tinggi
9	Saya tidak pernah menunda tugas pekerjaan	4,42	Sangat tinggi
Rata-rata indikator Ketepatan waktu		4,45	Sangat tinggi
Efektivitas			
10	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif	4,43	Sangat tinggi
11	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	4,49	Sangat tinggi
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dengan fasilitas yang telah disediakan	4,62	Sangat tinggi
Rata-rata indikator Efektivitas		4,52	Sangat tinggi

Independensi			
13	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan karena merupakan tanggung jawab saya	4,57	Sangat tinggi
14	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja saya	4,55	Sangat tinggi
Rata-rata indikator Independensi		4,56	Sangat tinggi
Komitmen			
15	Saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan baik	4,58	Sangat tinggi
16	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	4,62	Sangat tinggi
17	Saya bekerja dengan baik karena merasa adanya ikatan dengan perusahaan	4,55	Sangat tinggi
Rata-rata indikator Komitmen		4,58	Sangat tinggi
Rata-rata Total		4,54	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berikut rekapitulasi dari hasil analisis deskriptif berdasarkan indikator dari kinerja karyawan:

Tabel 4.25 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Indikator Kualitas	4,57	Sangat tinggi
2	Indikator Kuantitas	4,57	Sangat tinggi
3	Indikator Ketepatan Waktu	4,45	Sangat tinggi
4	Indikator Efektivitas	4,52	Sangat tinggi
5	Indikator Independensi	4,56	Sangat tinggi
6	Indikator Komitmen	4,58	Sangat tinggi
Kinerja Karyawan		4,54	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas diketahui persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan sangat tinggi. Hal itu ditunjukkan oleh rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu 4,54. Rata-rata variabel yang sangat tinggi menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

4.2.2.2 Lingkungan Kerja

Berikut hasil rekapitulasi deskriptif dari variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.26 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik			
1	Tempat saya bekerja tenang dan tidak terdapat suara berisik yang mengganggu	4,32	Sangat Kondusif
2	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik	4,36	Sangat Kondusif
3	Tempat saya bekerja memiliki penerangan yang baik	4,38	Sangat Kondusif
4	Saya dapat bernafas dengan baik di tempat kerja	4,53	Sangat Kondusif
5	Saya merasa bisa bergerak bebas di tempat kerja	4,47	Sangat Kondusif
6	Pengaturan ruang kerja saya memberikan kenyamanan sewaktu bekerja	4,36	Sangat Kondusif
7	Ruang kerja saya memberikan keleluasaan pribadi sewaktu bekerja	4,42	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja Fisik		4,40	Sangat Kondusif
Lingkungan Kerja Non Fisik			
8	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	4,47	Sangat Kondusif
9	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	4,45	Sangat Kondusif
10	Saya bekerja sama dalam tim dengan baik	4,47	Sangat Kondusif
11	Saya berinteraksi dengan baik dengan rekan tim	4,60	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik		4,50	Sangat Kondusif
Rata-rata Total		4,45	Sangat Kondusif

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berikut rekapitulasi analisis deskriptif berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.27 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	4,40	Sangat Kondusif
2	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	4,50	Sangat Kondusif
Lingkungan Kerja		4,45	Sangat Kondusif

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas bisa diketahui persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja sangat tinggi. Hal itu ditunjukkan oleh rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu 4,45. Pada variabel rata-rata sangat tinggi menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

4.2.2.3 Budaya Organisasi

Berikut merupakan rekapitulasi deskriptif variabel Budaya Organisasi:

Tabel 4.28 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan Variabel Budaya Organisasi	Mean	Kategori
Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko			
1	Organisasi/perusahaan saya memberikan kesempatan untuk berinovasi	4,57	Sangat Kondusif
2	Organisasi/perusahaan menerima ide atau gagasan dari semua pihak	4,49	Sangat Kondusif
3	Saya sanggup untuk menanggung risiko pekerjaan saya	4,51	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko		4,52	Sangat Kondusif
Memperhatikan detail			
4	Pihak atasan memberikan arahan tentang pekerjaan dengan jelas	4,40	Sangat Kondusif
5	Pihak atasan menuntut agar bekerja dengan tepat dan cermat	4,53	Sangat Kondusif
6	Pihak atasan menuntut agar teliti dengan pekerjaan	4,38	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Memperhatikan detail		4,43	Sangat Kondusif
Orientasi hasil			
7	Dalam bekerja saya ingin memberikan hasil yang terbaik	4,58	Sangat Kondusif

8	Pihak atasan menginginkan hasil kerja terbaik dari saya	4,51	Sangat Kondusif
9	Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang baik	4,53	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Orientasi hasil		4,54	Sangat Kondusif
Orientasi karyawan			
10	Pihak atasan memberikan perhatian kepada saya	4,42	Sangat Kondusif
11	Saya bekerja sesuai dengan yang ditargetkan organisasi/perusahaan	4,47	Sangat Kondusif
12	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	4,55	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Orientasi karyawan		4,48	Sangat Kondusif
Orientasi tim			
13	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan tim	4,43	Sangat Kondusif
14	Saya mendahulukan kepentingan tim kerja	4,47	Sangat Kondusif
15	Apabila rekan tim saya menemui masalah saya akan membantunya	4,51	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Orientasi tim		4,47	Sangat Kondusif
Agresif			
16	Saya selalu berusaha datang tepat waktu	4,51	Sangat Kondusif
17	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan	4,53	Sangat Kondusif
18	Saya bekerja dengan giat untuk menyelesaikan tugas saya	4,51	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Agresif		4,52	Sangat Kondusif
Stabilitas			
19	Saya merasa dihargai di organisasi/perusahaan	4,57	Sangat Kondusif
20	Saya merasa nyaman dalam bekerja	4,66	Sangat Kondusif
21	Saya berusaha selalu mendahulukan kepentingan perusahaan	4,49	Sangat Kondusif
Rata-rata Indikator Stabilitas		4,57	Sangat Kondusif
Rata-rata Total		4,50	Sangat Kondusif

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Analisis deskriptif ringkasan berikut atas dasar indikator variabel budaya organisasi:

Tabel 4.29 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Indikator Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko	4,52	Sangat Kondusif
2	Indikator Memperhatikan detail	4,43	Sangat Kondusif
3	Indikator Orientasi hasil	4,54	Sangat Kondusif
4	Indikator Orientasi karyawan	4,48	Sangat tinggi
5	Indikator Orientasi tim	4,47	Sangat Kondusif
6	Indikator Agresif	4,52	Sangat Kondusif
7	Indikator Stabilitas	4,57	Sangat Kondusif
Budaya Organisasi		4,50	Sangat Kondusif

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas bisa diketahui persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi sangat tinggi. Hal itu ditunjukkan oleh rata-rata variabel budaya organisasi yaitu 4,50. Pada variabel rata-rata sangat tinggi menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

4.2.2.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah rekap dari variabel deskriptif Kepuasan Kerja:

Tabel 4.30 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja	Mean	Kategori
Gaji			
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar dan peraturan	4,55	Sangat tinggi
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	4,42	Sangat tinggi
3	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	4,34	Sangat tinggi
Rata-rata Indikator Gaji		4,43	Sangat tinggi
Pekerjaan (sifat pekerjaan)			
4	Saya senang dengan pekerjaan saya	4,47	Sangat tinggi
5	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,34	Sangat tinggi
6	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang	4,47	Sangat tinggi
Rata-rata Indikator Pekerjaan (sifat pekerjaan)		4,43	Sangat tinggi
Peluang Promosi			

7	Saya memiliki kesempatan untuk promosi (naik jabatan)	4,36	Sangat tinggi
8	Perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan yang adil	4,36	Sangat tinggi
9	Hasil kerja saya memengaruhi kesempatan untuk naik jabatan	4,45	Sangat tinggi
Rata-rata Indikator Peluang Promosi		4,39	Sangat tinggi
Pengawas			
10	Pihak atasan memberikan pengawasan kepada saya dengan baik	4,58	Sangat tinggi
11	Pihak atasan memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja	4,43	Sangat tinggi
12	Pihak atasan membantu saya apabila saya menemui suatu kesulitan dalam bekerja	4,42	Sangat tinggi
Rata-rata Indikator Pengawas		4,48	Sangat tinggi
Rekan Kerja			
13	Saya memiliki rekan kerja yang baik	4,47	Sangat tinggi
14	Rekan kerja membantu saya apabila saya menemui masalah	4,49	Sangat tinggi
15	Saya melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	4,49	Sangat tinggi
Rata-rata Indikator Rekan Kerja		4,48	Sangat tinggi
Rata-rata Total		4,44	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berikut rekapitulasi analisis deskriptif berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.31 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Rata-rata Indikator Gaji	4,43	Sangat tinggi
2	Rata-rata Indikator Pekerjaan (sifat pekerjaan)	4,43	Sangat tinggi
3	Rata-rata Indikator Peluang Promosi	4,39	Sangat tinggi
4	Rata-rata Indikator Pengawas	4,48	Sangat tinggi
5	Rata-rata Indikator Rekan Kerja	4,48	Sangat tinggi
Kepuasan Kerja		4,44	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel diatas bisa diketahui persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja sangat tinggi. Hal itu ditunjukkan oleh rata-rata variabel kepuasan

kerja yaitu 4,44. Pada variabel rata-rata sangat tinggi menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

Tabel 4.32 Rekapitulasi Variabel Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kinerja Karyawan	4,54	Sangat tinggi
2	Lingkungan Kerja	4,45	Sangat kondusif
3	Budaya Organisasi	4,50	Sangat kondusif
4	Kepuasan Kerja	4,44	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel diatas bisa diketahui persepsi responden terhadap variabel penelitian ini sangat tinggi dan sangat kondusif. Hal itu ditunjukan oleh rata-rata variabel yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dan sangat kondusif. Pada variabel rata-rata sangat tinggi dan sangat kondusif menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menjelaskan, uji heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser dengan menggunakan metode grafik dan statistik. Tingkat signifikansi statistik

akan memengaruhi variabel dependen, sehingga terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas. Apabila probabilitas signifikan di atas 5%, atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 4.33 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,587	,262		2,244	,029
	Mean X1	-,078	,080	-,243	-,970	,337
	Mean X2	-,090	,078	-,217	-1,161	,251
	Mean Z	,064	,075	,213	,849	,400

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi mempunyai nilai lebih dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu atau variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan dalam penelitian ini uji Kolmogorov – Smirnov. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4.34 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15948256
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,066
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

fDari tabel di atas, dapat dilihat data yang telah diolah yaitu data yang berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang signifikan yaitu 0,200 bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas dapat dipenuhi.

4.3.3 Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018) menjelaskan uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,426	0,415		3,440	0,001		
	Mean X1	-0,086	0,127	-0,109	-0,680	0,500	0,302	3,315
	Mean X2	0,283	0,123	0,274	2,294	0,026	0,542	1,845
	Mean Z	0,500	0,119	0,674	4,186	0,000	0,299	3,346

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang diolah menunjukkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.3.3 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.36 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Heteroskedastisitas	Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas
1	X ₁	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Normal	3,315 < VIF
2	X ₂	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Normal	1,845 < VIF
3	Z	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Normal	3,346 < VIF
4	Y	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Normal	-

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel di atas, terlihat dari hasil uji hipotesis klasik dalam penelitian ini, semua variabel terbukti lolos uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji multikolonialitas. Oleh karena itu, data tersebut dipakai untuk analisis yang lebih lanjut.

4.4 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi dipakai untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada industri cuci sepatu di D. I. Yogyakarta.

4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah hasil dari uji regresi linier berganda, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja:

Tabel 4.37 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,109	0,491		-0,221	0,826
	Mean X1	0,740	0,108	0,693	6,856	0,000
	Mean X2	0,281	0,141	0,202	1,998	0,051

a. Dependent Variable: Mean Z

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi Linier Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,378	,670		,565	,575
	Mean X2	,902	,148	,648	6,079	,000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

1. Persamaan Regresi

Dari tabel di atas, dapat diketahui bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = -0,109 + 0,740X_1 + 0,281X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Z: Kepuasan Kerja

a: Konstanta

X1: Lingkungan Kerja

X2: Budaya Organisasi

ϵ : Error

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dan regresi linier sederhana. Adapun hasil dari uji dapat dilihat sebagai berikut:

1) Hipotesis 1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

a) Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Ha: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

b) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Besarnya signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Dari perhitungan di atas, maka disimpulkan hipotesis

1 Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terbukti.

2) Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

a) Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

b) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Pengujian menggunakan regresi linier sederhana besarnya signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima

d) Kesimpulan

Dari perhitungan di atas, disimpulkan hipotesis 2 **Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terbukti.**

3) Hipotesis 3: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.39 Hasil Uji F Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,438	2	2,219	58,646	,000 ^b
	Residual	1,892	50	0,038		
	Total	6,330	52			
a. Dependent Variabel: Mean Z						
b. Predictors: (Constant), Mean X2, Mean X1						

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

a) Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

b) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Hasil pengujian menunjukkan signifikansi yaitu 0,000 $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan hipotesis 3 **Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terbukti.**

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja:

Tabel 4.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,689	,194515830714019

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari tabel diatas, hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan Adjusted R^2 sebesar 0,689, dapat diartikan 68,9 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan Kerja (X_1) dan budaya

organisasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 31,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.4.2 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji regresi linier berganda lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.41 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,372	,478		2,870	,006
	Mean X1	,284	,105	,358	2,698	,009
	Mean X2	,424	,137	,410	3,092	,003

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

1. Persamaan Regresi

Dari tabel di atas, dapat diketahui bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,372 + 0,284X_1 + 0,424X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

X1: Lingkungan Kerja

X2: Budaya Organisasi

€: Error

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dan regresi linier sederhana. Adapun hasil dari uji dapat dilihat sebagai berikut:

4) Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

a) Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

b) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu Ho diterima dan Ha ditolak.

c) Hasil

Besarnya signifikansi yaitu $0,009 < 0,05$ maka dari itu

H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka disimpulkan hipotesis 4 **Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti.**

5) Hipotesis 5: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan

a) Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

b) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Besarnya signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$ maka dari itu

H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka disimpulkan hipotesis 5 **Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti.**

6) Hipotesis 6: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.42 Hasil Uji F Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,693	2	,846	23,566	,000 ^b
	Residual	1,796	50	,036		
	Total	3,488	52			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

a) Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Besarnya signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka disimpulkan hipotesis 6 **Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti.**

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut merupakan koefisien determinasi (R^2) lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,465	,189506426837 113

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Dari dari analisis koefisien determinasi pada model regresi dengan adjusted R² sebesar 0,465 artinya 46,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂). Sisanya 53,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.4.3 Pengujian Regresi Linier Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yakni Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana membantu untuk menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel berikut mencantumkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana:

Tabel 4.44 Hasil Regresi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,029	,300		6,758	,000
	Mean Z	,565	,067	,762	8,393	,000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

1. Persamaan Regresi

Dari tabel di atas, dapat diketahui bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,029 + 0,565Z + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

Z: Kepuasan Kerja

€: Error

2. Uji Hipotesis

7) Hipotesis 7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

e) Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

f) Kriteria

Apabila sig. Penelitian $< 0,05$ maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila sig. Penelitian $> 0,05$ maka dari itu Ho diterima dan Ha ditolak.

g) Hasil

Besarnya signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima.

h) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka disimpulkan hipotesis 7 **Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti.**

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,572	,169479224379 976

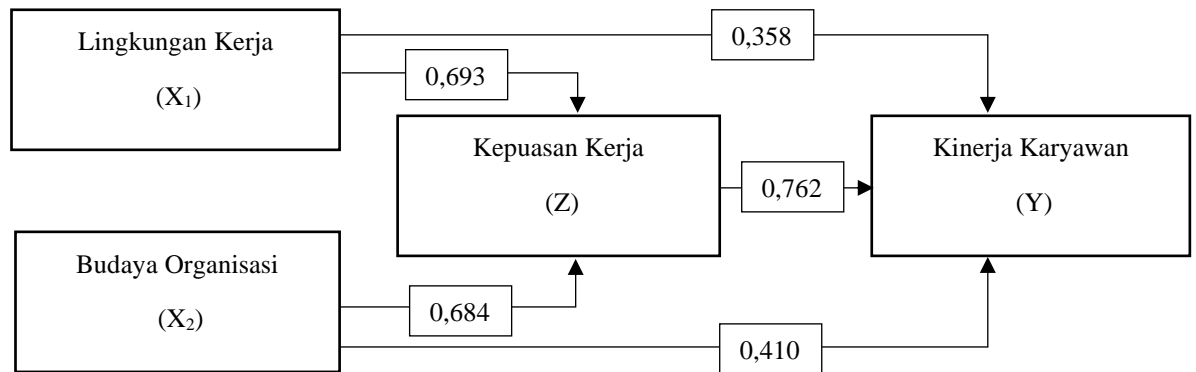
Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan dari analisis koefisien determinasi pada model regresi dengan adjusted R^2 sebesar 0,572 artinya 57,2% kepuasan karyawan bisa dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Z). Sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.5 Analisis Jalur

Menurut Ghazali (2018), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat (model kausal) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur



Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

4.5.1 Pengaruh Langsung

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
 $X_1 - Z = 0,693$
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
 $X_2 - Z = 0,684$
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 $X_1 - Y = 0,358$
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
 $X_2 - Y = 0,410$
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 $Z - Y = 0,762$

4.5.2 Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
 $X_1 - Z - Y = (0,693 \times 0,762) = 0,528$

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X_2 - Z - Y = (0,684 \times 0,762) = 0,521$$

Tabel 4.46 Hasil Uji Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 - Z$	0,693	0	0,693
$X_2 - Z$	0,684	0	0,684
$X_1 - Y$	0,358	0	0,358
$X_2 - Y$	0,410	0	0,410
$Z - Y$	0,762	0	0,762
$X_1 - Z - Y$	0	0,528	0,528
$X_2 - Z - Y$	0	0,521	0,521

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Kesimpulan:

1. Pengaruh tidak langsung (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan) dibuktikan dengan nilai $0,528 > 0,358$. Maka dari itu hipotesis 8 **Terdapat pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan), terbukti.**
2. Pengaruh tidak langsung (Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) dibuktikan dengan nilai $0,521 > 0,410$. Maka dari itu hipotesis 9 **Terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui**

kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan), terbukti.

Tabel 4.47 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 - Z$	0,693	0	0,693
$X_2 - Z$	0,684	0	0,684
$X_1 - Y$	0,358	0	0,358
$X_2 - Y$	0,410	0	0,410
$Z - Y$	0,762	0	0,762
$X_1 - Z - Y$	0	0,528	0,528
$X_2 - Z - Y$	0	0,521	0,521

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

4.6 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada industri cuci sepatu di Yogyakarta dengan melibatkan 53 responden. Karakteristik demografi utama responden pada penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 46 orang, dengan tempat bekerja dominan yaitu Soc. Clean 6 orang dan juragan sepatu 6 orang, dengan bidang kerja dominan yaitu karyawan sebanyak 34 orang, dengan pendidikan terakhir dominan yaitu SMA/Sederajat sebanyak 47 orang, dengan masa kerja dominan yaitu 1 – 5 tahun sebanyak 29 orang dan dengan penghasilan dominan kurang dari Rp 1.500.000 sebanyak 30 orang. Responden pada penelitian ini yaitu individu yang bekerja pada industri cuci sepatu Yogyakarta mengidentifikasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang terbilang variatif. Hal tersebut dapat diketahui dari persepsi responden dari berbagai variabel. Pada variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai nilai *mean* 4,45 merupakan hasil sangat tinggi. Persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai *mean* 4,50 merupakan

hasil yang sangat tinggi. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai *mean* 4,44 merupakan hasil yang sangat tinggi dan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *mean* 4,54 merupakan hasil yang sangat tinggi.

Menurut dari analisis, lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,009 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian sama dengan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk riset yang diselesaikan Lankeshwara (2016), Usman *et al* (2019), Chandra dan Priyono (2016), Riyanto *et al.* (2017), Kolade dan Oladipupo (2019) dan Wahyudi (2018). Hipotesis keempat dalam penelitian ini **terbukti**. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) yang mana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut dari analisis, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada industri cuci sepatu di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016). Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya Riset yang diselesaikan oleh Tinuoye *et al* (2016), Fahlevi *et al* (2019) Thakur *et al* (2020) dan Dharmanegara *et al* (2016). Hipotesis pertama dalam penelitian ini **terbukti**.

Menurut dari analisis, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada industri cuci sepatu di Yogyakarta. Hasil analisis dari riset ini sejalan dengan riset sebelumnya, diantaranya yaitu riset yang diselesaikan Al-Sada *et al* (2017), Chipunza dan Malo (2017) , Ritonga *et al* (2019) dan Suradi (2017). Teori dalam penelitian yaitu teori Robbins dan Judge (2013) pada variabel budaya organisasi dan teori Luthans (2011) pada variabel kepuasan kerja. Hipotesis kedua dalam penelitian ini **terbukti**.

Menurut dari analisis, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,003 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk riset yang diselesaikan Paais (2018), Valencia *et al* (2016), Jogaratnam (2017) dan Bakti (2016). Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Robbins dan Judge (2013) pada budaya organisasi dan teori Dessler (2006 dalam Busro 2018) pada kinerja karyawan. Hipotesis kelima dalam penelitian ini **terbukti**. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Kasmi (2016) yang mana budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut dari analisis, lingkungan kerja dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara bersamaan pada industri cuci sepatu di Yogyakarta. Hasil koefisien determinasi pada model regresi yang disesuaikan (R^2) adalah 0,689 yang berarti 68,9% kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Sedangkan 31,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang mana tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil analisis penelitian sama dengan penelitian sebelumnya yaitu riset yang diselesaikan Pawirosumarto *et al* (2017). Hipotesis ketiga dalam penelitian ini **terbukti**.

Menurut dari analisis, lingkungan kerja & budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan adjusted R^2 sebesar 0,465 artinya 46,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) & budaya organisasi (X_2). Sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil analisis penelitian sama dengan penelitian sebelumnya yaitu riset yang diselesaikan oleh Pawirosumarto *et al.* (2017). Hipotesis keenam dalam penelitian ini **terbukti**.

Menurut dari analisis, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi model regresi dengan adjusted R^2 sebesar 0,572 artinya 57,2% kepuasan kerja dapat dijelaskan

oleh variabel kepuasan kerja (Z). Sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk riset yang diselesaikan Barasa *et al* (2018), Riyadi (2019), Sunarsih dan Helmiatin (2017), Barakat *et al.* (2016), Yuen *et al.* (2018). Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini **terbukti**, hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) yang mana kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari analisis jalur yaitu, pengaruh tidak langsung (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan) dibuktikan dengan nilai $0,528 > 0,358$. Maka dari itu hipotesis 8 **terbukti**. Hasil analisis penelitian ini sama dibandingkan riset sebelumnya yaitu riset yang diselesaikan oleh Ramli (2019).

Hasil analisis jalur, Pengaruh tidak langsung (Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) dibuktikan dengan nilai $0,521 > 0,410$. Maka dari itu hipotesis 9 **terbukti**. Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Fidyah dan Setiawati (2019).

Menurut Kasmir (2016) yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut; kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin

kerja. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Kasmir (2016) yang mana lingkungan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel-variabel yang memengaruhinya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan juga variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah suatu organisasi atau kekuatan yang dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi lingkungan dibedakan menjadi dua jenis yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Ia percaya bahwa lingkungan secara keseluruhan dapat memengaruhi organisasi, lingkungan kerja yang buruk dapat memengaruhi tenaga kerja dan lebih banyak waktu, dan tidak mendukung perolehan desain sistem kerja yang efektif. Berdasarkan pernyataan Robbins (2002) dan sesuai dengan hasil penelitian, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja kekuatan yang dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi serta mempengaruhi tenaga kerja, waktu dan desain sistem kerja yang baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pendapat kasmir (2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2009) tidaklah mungkin untuk mengatakan bahwa satu budaya lebih baik daripada yang lain, hanya bahwa suatu budaya pada tingkat yang lebih besar atau kurang sesuai dalam arti relevan dengan kebutuhan dan keadaan organisasi dan membantu daripada menghambat

kinerjanya. Namun, budaya yang tertanam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja organisasi. Maka dari itu berdasarkan pendapat ahli diatas perusahaan perlu menanamkan budaya yang sesuai dengan perusahaan yang mana bisa mempengaruhi perilaku dan kinerja.

Menurut Priyono (2010) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pendapat Priyono (2010) yaitu lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, maka dari itu perlu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kepuasan kerja tinggi bagi karyawan. Menurut Priyono (2010) Apabila hasil kerja yang ia hasilkan memberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun. Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat dari Priyono (2010), maka dari itu perusahaan perlu memastikan karyawan merasa puas atas pekerjaan mereka agar produktivitas tidak menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari analisis berdasarkan data individu yang bekerja di jasa cuci sepatu Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Terdapat pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)

9. Terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pada pengaruh langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang mana semua hipotesis terbukti dan juga berdasarkan nilai mean yang sangat tinggi dan sangat kondusif, saran-saran berikut diharapkan membawa manfaat bagi industri cuci sepatu di Yogyakarta, diantaranya:

1. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja kekuatan yang dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi serta mempengaruhi tenaga kerja, waktu dan desain sistem kerja yang baik.
2. Perusahaan perlu menanamkan budaya yang sesuai dengan perusahaan yang mana bisa mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
3. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel-variabel yang memengaruhinya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan juga variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kepuasan kerja tinggi bagi karyawan.
5. Memastikan karyawan merasa puas atas pekerjaan mereka agar produktivitas tidak menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Sada, M., Al-Esmael, B. & Faisal, M. N., 2017. Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2).

Armstrong, M., 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. United Kingdom: Kogan Page.

Armstrong, M. & Taylor, S., 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

Bakti, A. S., 2016. The Impact of Organizational Culture and Employee Engagement On Employee Work Performance Civil Society Organization IPPA HQ. *e-Proceeding of Management*, Volume 3, p. 3088.

Barakat, L. L., Lorenz, M. P., Ramsey, J. R. & Cretoiu, S. L., 2016. Global Managers: an Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Emerging Markets*, 10(4), pp. 781-800.

Barasa, L., Gunawan, A. & Sumali, B., 2018. Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 8(5), pp. 43-49.

Busro, M., 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Chandra, T. & P., 2016. The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), pp. 131-140.

Chipunza, C. & Malo, B., 2017. Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), pp. 148-161.

Creswell, J. W., 2009. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE.

Dessler, G., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Jakarta: Prehallindo.

Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W. & Wirayudha, I. D. G. N., 2016. Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(1), pp. 19-26.

Fahlevi, B., Syah, T. Y. R. & Umar, H., 2019. Competence Contribution in Work Environment and Job Satisfaction Performance over PTSP West Jakarta. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(4), pp. 108-113.

Fidyah, D. N. & Setiawati, T., 2019. Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), pp. 64-81.

Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jogaratnam, G., 2017. How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 31, pp. 211-219.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Kolade, O. J. & Oladipupo, K.-J. B., 2019. Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm. *ACTA UNIVERSITATIS DANUBIUS*, 15(3), pp. 388-401.

Lankeshwara, P., 2016. A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary*, 3(1), pp. 47-57.

Luthans, F., 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Naranjo-Valenciaa, J. C., Jiménez-Jiménez, D. & Sanz-Valle, R., 2016. Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Estudiando el vínculo entre cultura organizacional, innovación y desempeño en empresas españolas. Revista Latinoamericana de Psicología*, Volume 48, pp. 30-41.

Nitisemito, A. S., 2019. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Paais, M., 2018. Effect Of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), pp. 1-12.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K. & Gunawan, R., 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*, Volume 59, pp. 1337-1358.

Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.

- Ramli, A. H., 2019. Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, Volume 19, pp. 29-42.
- Ritonga, M. W. A. N., Ibrahim, M. & Bahri, S., 2019. The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating. *Research in Business and*, Volume 8, pp. 114-123.
- Riyadi, S., 2019. The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), pp. 93-99.
- Riyanto, S., Sutrisno, A. & Ali, H., 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), pp. 342-348.
- Robbins, S. P., 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, 5th edn*, Hilda, & D Sartika Penerj. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2016. *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, N. & H., 2017. Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), pp. 262-276.
- Suradi, 2017. The Effect Of Leadership Style and Organizational Culture On Lecturer's Job Satisfaction. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 4(64), pp. 139-145.

Suratman , A. & Supriyantiningih , L., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai. *Jurnal Kajian Bisnis*, Volume 27, pp. 46 - 60.

Thakur, M. B., Ansari, S. & Bidkar, P., 2020. Exploring the relationship between Work Environment and Job Satisfaction. *Our Heritage Journal*, 68(1), pp. 1-20.

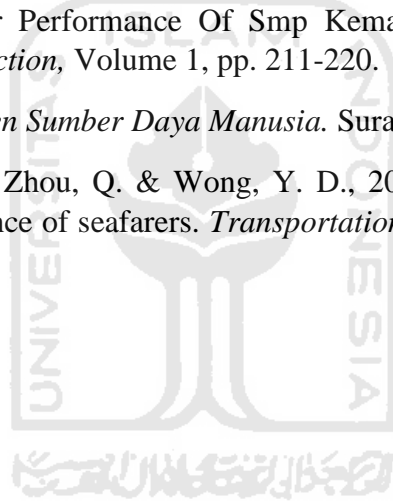
Tinuoye, G. O. O., Omeluzor, S. U. & Akpojotor, L. O., 2016. Factors influencing job satisfaction of academic librarians in university libraries in Edo and Delta states, Nigeria. *The Electronic Library*, Volume 34, pp. 985-996.

Usman, J., Sukmayuda, D. N. & Kurniawati, S., 2018. Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry inTangerang Regency Banten Province. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), pp. 98-103.

Wahyudi, 2018. The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of Smp Kemala Bhayangkari Jakarta. *Scientific Journal of Reflection*, Volume 1, pp. 211-220.

Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: R.A.De.Rozarie .

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q. & Wong, Y. D., 2018. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part*, Volume 110, pp. 1-12.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1: Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Saudara-i

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Dimas Arya Setyaki

NIM : 16311330

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada industri cuci sepatu di Yogyakarta”.

Dengan segala kerendahan hati perkenankanlah saya pada kesempatan ini, memohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan yang saya ajukan seperti terlampir dalam kuesioner ini.

Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah, di mana pendapat Bapak/Ibu tersebut akan saya pergunakan dalam rangka penyusunan penelitian dan tidak memengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik.

Atas segala bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terimakasih sedalamdalamnya.

Hormat saya,

Dimas Arya Setyaki

Identitas Responden

Dimohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda (X) atau tanda centang (√) salah satu jawaban berikut:

1. Nama (boleh samaran) :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Tempat Bekerja :
 - a. Shoes & Care
 - b. Shoestain
 - c. Mapple
 - d. BRADERS
 - e. Soc. Clean
 - f. Lainnya (sebutkan)
4. Bidang Kerja (Posisi) :
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA/Sederajat
 - b. D3
 - c. Sarjana (S1, S2, S3)
6. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. Lebih dari 5 tahun
7. Penghasilan :
 - a. Kurang dari Rp 1.500.000
 - b. Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000
 - c. Lebih dari Rp 2.500.000

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Lingkari atau berilah tanda silang angka pada kolom penilaian terhadap semua pernyataan yang ada di dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sesuai dengan penilaian pilihan Anda.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

R = Ragu-ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh:

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
Pewarnaan						
1	Pewarnaan dinding dan lainnya di tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	1	2	3	4	5

Bagian I: Kinerja

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik	1	2	3	4	5
2	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan teliti	1	2	3	4	5
3	Saya melakukan tugas saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	1	2	3	4	5
Kuantitas						
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	1	2	3	4	5
2	Saya dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
3	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	1	2	3	4	5
Ketepatan waktu						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	1	2	3	4	5
2	Saya selalu berusaha untuk datang tepat waktu	1	2	3	4	5
3	Saya tidak pernah menunda tugas pekerjaan	1	2	3	4	5
Efektivitas						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif	1	2	3	4	5
2	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dengan fasilitas yang telah disediakan	1	2	3	4	5
Independensi						
1	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan karena merupakan tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
2	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja saya	1	2	3	4	5
Komitmen						
1	Saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan baik	1	2	3	4	5
2	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	1	2	3	4	5
3	Saya bekerja dengan baik karena merasa adanya ikatan dengan perusahaan	1	2	3	4	5

Bagian II: Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Tempat saya bekerja tenang dan tidak terdapat suara berisik yang mengganggu	1	2	3	4	5
2	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik	1	2	3	4	5
3	Tempat saya bekerja memiliki penerangan yang baik	1	2	3	4	5
4	Saya dapat bernafas dengan baik di tempat kerja	1	2	3	4	5
5	Saya merasa bisa bergerak bebas di tempat kerja	1	2	3	4	5
6	Pengaturan ruang kerja saya memberikan kenyamanan sewaktu bekerja	1	2	3	4	5

7	Ruang kerja saya memberikan keleluasaan pribadi sewaktu bekerja	1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	1	2	3	4	5
2	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
3	Saya bekerja sama dalam tim dengan baik	1	2	3	4	5
4	Saya berinteraksi dengan baik dengan rekan tim	1	2	3	4	5

Bagian III: Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko						
1	Organisasi/perusahaan saya memberikan kesempatan untuk berinovasi	1	2	3	4	5
2	Organisasi/perusahaan menerima ide atau gagasan dari semua pihak	1	2	3	4	5
3	Saya sanggup untuk menanggung risiko pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Memperhatikan detail						
1	Pihak atasan memberikan arahan tentang pekerjaan dengan jelas	1	2	3	4	5
2	Pihak atasan menuntut agar bekerja dengan tepat dan cermat	1	2	3	4	5
3	Pihak atasan menuntut agar teliti dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
Orientasi hasil						
1	Dalam bekerja saya ingin memberikan hasil yang terbaik	1	2	3	4	5
2	Pihak atasan menginginkan hasil kerja terbaik dari saya	1	2	3	4	5
3	Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang baik	1	2	3	4	5
Orientasi karyawan						
1	Pihak atasan memberikan perhatian kepada saya	1	2	3	4	5
2	Saya bekerja sesuai dengan yang ditargetkan organisasi/perusahaan	1	2	3	4	5
3	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	1	2	3	4	5
Orientasi tim						
1	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan tim	1	2	3	4	5
2	Saya mendahulukan kepentingan tim kerja	1	2	3	4	5
3	Apabila rekan tim saya menemui masalah saya akan membantunya	1	2	3	4	5
Agresif						
1	Saya selalu berusaha datang tepat waktu	1	2	3	4	5
2	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Saya bekerja dengan giat untuk menyelesaikan tugas saya	1	2	3	4	5
Stabilitas						
1	Saya merasa dihargai di organisasi/perusahaan	1	2	3	4	5
2	Saya merasa nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Saya berusaha selalu mendahulukan kepentingan perusahaan	1	2	3	4	5

Bagian IV: Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
Gaji						
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar dan peraturan	1	2	3	4	5
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	1	2	3	4	5
3	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	1	2	3	4	5
Pekerjaan (sifat pekerjaan)						
1	Saya senang dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1	2	3	4	5
3	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang	1	2	3	4	5
Peluang Promosi						
1	Saya memiliki kesempatan untuk promosi (naik jabatan)	1	2	3	4	5
2	Perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan yang adil	1	2	3	4	5
3	Hasil kerja saya memengaruhi kesempatan untuk naik jabatan	1	2	3	4	5
Pengawas						
1	Pihak atasan memberikan pengawasan kepada saya dengan baik	1	2	3	4	5
2	Pihak atasan memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja	1	2	3	4	5
3	Pihak atasan membantu saya apabila saya menemui suatu kesulitan dalam bekerja	1	2	3	4	5
Rekan Kerja						
1	Saya memiliki rekan kerja yang baik	1	2	3	4	5
2	Rekan kerja membantu saya apabila saya menemui masalah	1	2	3	4	5
3	Saya melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2: Tabulasi Data

1. Lingkungan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total X1	Mean X1
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	51	4,636
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4,091
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	48	4,364
3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	44	4,000
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5,000
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	50	4,545
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	49	4,455
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,000
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39	3,545
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4,091
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38	3,455
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4,818
2	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	44	4,000
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	51	4,636
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	48	4,364
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,909
4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	43	3,909
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	50	4,545
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	50	4,545
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	4,818
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51	4,636
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	52	4,727
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	49	4,455
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	50	4,545
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	51	4,636
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	4,727
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	52	4,727
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	50	4,545
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	50	4,545
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	52	4,727
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	50	4,545
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	49	4,455
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	49	4,455
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49	4,455
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	51	4,636
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	49	4,455

5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	52	4,727
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	51	4,636
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	50	4,545
2	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	40	3,636
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	49	4,455
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	49	4,455
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4,091
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	52	4,727
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	51	4,636
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	50	4,545
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	48	4,364
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	51	4,636
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	50	4,545
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	49	4,455
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	51	4,636
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	50	4,545
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	51	4,636

2. Budaya Organisasi

X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7	X 2 8	X 2 9	X 2 0	X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7	X 2 8	X 2 9	X 2 0	X 2 1	T o t a l X 2	M e a n X 2	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	87	4,143
4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83	3,952
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	97	4,619	
3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	3,952
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	5,000
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	96	4,571	
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	93	4,429	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	8	3	3,952
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	9	4,714
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	5	4,048
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	5	4,048
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	0	5,000
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	9	6	4,571
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	9	2	4,381
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	9	3	4,429
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	5	4,048
4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	8	2	3,905
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	9	5	4,524
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	9	5	4,524
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	9	9	4,714
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	9	5	4,524
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	9	7	4,619
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	9	7	4,619
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	9	8	4,667
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	0	4,762

5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	9	4,57
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	9	4,57
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	9	4,61
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	9	4,66
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	9	4,57
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	9	4,66
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	9	4,57
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4,76
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	9	4,66
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	9	4,66
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	9	4,42
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	9	4,61
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	4,76
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	9	4,52
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	9	4,33
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	9	4,52
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	9	4,47
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	9	4,38

5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	9	4,619
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	0	4,762
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	9	4,714	
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	9	4,476
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	9	4,571
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	9	4,476
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	9	4,381
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	9	4,524
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	6	9	4,571
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	9	4,571

3. Kepuasan Kerja

Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Z ₆	Z ₇	Z ₈	Z ₉	Z ₁₀	Z ₁₁	Z ₁₂	Z ₁₃	Z ₁₄	Z ₁₅	Total Z	Mean Z
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,000
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,000
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	65	4,333
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	56	3,733
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,733
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	70	4,667
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	66	4,400
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3,867
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64	4,267
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,067
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3,067
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,000
4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	5	5	5	55	3,667
5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	65	4,333

5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4,400
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,000
5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	60	4,000	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	71	4,733	
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	69	4,600	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	71	4,733	
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	68	4,533	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	68	4,533	
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69	4,600	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	70	4,667	
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	71	4,733	
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	69	4,600	
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	70	4,667	
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	69	4,600	
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71	4,733	
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	69	4,600	
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	65	4,333	
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	70	4,667	
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	66	4,400	
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	69	4,600	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70	4,667	
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	70	4,667	
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	67	4,467	
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	70	4,667	
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	67	4,467	
3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57	3,800	
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	68	4,533	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	65	4,333	
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68	4,533	
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	69	4,600	
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66	4,400	
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	70	4,667	
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	68	4,533	
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	70	4,667	
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	66	4,400	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	69	4,600	
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	67	4,467	
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	68	4,533	
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	69	4,600	

4. Kinerja Karyawan

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Total Y	Mean Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5,000
4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	76	4,471
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	80	4,706
4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	66	3,882
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	82	4,824
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	79	4,647
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	78	4,588
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,000
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	80	4,706
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4,059
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	63	3,706
5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4,529
4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	72	4,235
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	76	4,471
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	4,941
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,000
4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	68	4,000
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	77	4,529
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	79	4,647
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	80	4,706
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	78	4,588
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	78	4,588
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	79	4,647
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	80	4,706
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	80	4,706
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	80	4,706

5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	79	4,647
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	78	4,588
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	80	4,706
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79	4,647
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	79	4,647
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	79	4,647
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	82	4,824
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	78	4,588
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81	4,765
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	78	4,588
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	79	4,647
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	76	4,471
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	77	4,529
5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	75	4,412
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	81	4,765
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	82	4,824
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	79	4,647
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	80	4,706
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	75	4,412
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	76	4,471
5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	76	4,471
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	79	4,647
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	78	4,588
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	75	4,412
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	75	4,412
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	77	4,529
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	76	4,471

LAMPIRAN 3: Hasil Uji Validitas

1. lingkungan kerja

		Correlations						
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07
X1.0 1	Pearson Correlation	1	,508**	,190	,216	,305*	,468**	,439**
	Sig. (2-tailed)		,000	,174	,121	,026	,000	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 2	Pearson Correlation	,508**	1	,279*	,178	,323*	,120	,416**
	Sig. (2-tailed)	,000		,043	,202	,018	,391	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 3	Pearson Correlation	,190	,279*	1	,091	,144	,395**	,092
	Sig. (2-tailed)	,174	,043		,519	,302	,003	,514
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 4	Pearson Correlation	,216	,178	,091	1	,280*	,298*	,190
	Sig. (2-tailed)	,121	,202	,519		,042	,030	,174
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 5	Pearson Correlation	,305*	,323*	,144	,280*	1	,323*	,381**
	Sig. (2-tailed)	,026	,018	,302	,042		,018	,005
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 6	Pearson Correlation	,468**	,120	,395**	,298*	,323*	1	,314*
	Sig. (2-tailed)	,000	,391	,003	,030	,018		,022
	N	53	53	53	53	53	53	53

X1.0 7	Pearson Correlation	,439**	,416**	,092	,190	,381**	,314*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,514	,174	,005	,022	
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 8	Pearson Correlation	,343*	,303*	,162	,052	,012	,243	-,021
	Sig. (2-tailed)	,012	,027	,246	,711	,931	,080	,880
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.0 9	Pearson Correlation	,056	,265	,313*	,219	,157	,205	,058
	Sig. (2-tailed)	,690	,055	,022	,115	,261	,141	,678
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.1 0	Pearson Correlation	,085	,123	,352**	,118	,305*	,303*	,147
	Sig. (2-tailed)	,544	,382	,010	,401	,027	,027	,293
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.1 1	Pearson Correlation	,164	,277*	,059	,408**	,352**	,155	,098
	Sig. (2-tailed)	,242	,045	,672	,002	,010	,269	,485
	N	53	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,679**	,645**	,499**	,492**	,601**	,645**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53

Correlations

		X1.08	X1.09	X1.10	X1.11	Total
X1.01	Pearson Correlation	,343*	,056	,085	,164	,679**

	Sig. (2-tailed)	,012	,690	,544	,242	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.02	Pearson Correlation	,303*	,265	,123	,277*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,027	,055	,382	,045	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.03	Pearson Correlation	,162	,313*	,352**	,059	,499**
	Sig. (2-tailed)	,246	,022	,010	,672	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.04	Pearson Correlation	,052	,219	,118	,408**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,711	,115	,401	,002	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.05	Pearson Correlation	,012	,157	,305*	,352**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,931	,261	,027	,010	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.06	Pearson Correlation	,243	,205	,303*	,155	,645**
	Sig. (2-tailed)	,080	,141	,027	,269	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.07	Pearson Correlation	-,021	,058	,147	,098	,547**
	Sig. (2-tailed)	,880	,678	,293	,485	,000
	N	53	53	53	53	53
X1.08	Pearson Correlation	1	,243	,014	,194	,418**
	Sig. (2-tailed)		,080	,923	,163	,002
	N	53	53	53	53	53
X1.09	Pearson Correlation	,243	1	,243	,235	,467**
	Sig. (2-tailed)	,080		,080	,090	,000

X 2.18	Pearson Correlation	,169	,246	,369**	,087	,114	,367**	,372**	,213	,334*	,185	,140	,299*	,415**	,214	,213
	Sig. (2-tailed)	,227	,075	,007	,535	,416	,007	,006	,126	,015	,184	,318	,030	,002	,123	,126
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X 2.19	Pearson Correlation	,472**	,233	,207	,153	,082	,251	,267	,122	-,065	,255	,324*	,274*	,285*	,131	,122
	Sig. (2-tailed)	,000	,093	,137	,274	,560	,069	,053	,385	,645	,065	,018	,047	,039	,348	,385
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X 2.20	Pearson Correlation	,435**	,210	,253	,161	,335*	,343*	,204	,161	,280*	,336*	,384**	,308*	,210	,334*	,384**
	Sig. (2-tailed)	,001	,131	,068	,248	,014	,012	,142	,249	,042	,014	,005	,025	,130	,015	,005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X 2.21	Pearson Correlation	,250	,262	-,016	,044	,016	-,048	,053	-,077	,084	,200	,101	,051	,169	,169	,417**
	Sig. (2-tailed)	,071	,058	,908	,755	,908	,732	,705	,585	,551	,150	,473	,715	,227	,227	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,580**	,495**	,295*	,374**	,325*	,539**	,494**	,349*	,378**	,558**	,571**	,469**	,592**	,499**	,410**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,032	,006	,018	,000	,000	,010	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

Correlations

		X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	Total
X2.0 1	Pearson Correlation	,181	,210	,169	,472**	,435**	,250	,580**
	Sig. (2-tailed)	,195	,131	,227	,000	,001	,071	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.0 2	Pearson Correlation	,264	,019	,246	,233	,210	,262	,495**
	Sig. (2-tailed)	,056	,895	,075	,093	,131	,058	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.0 3	Pearson Correlation	,321*	-,020	,369**	,207	,253	-,016	,295*
	Sig. (2-tailed)	,019	,887	,007	,137	,068	,908	,032
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.0 4	Pearson Correlation	,237	,137	,087	,153	,161	,044	,374**
	Sig. (2-tailed)	,088	,328	,535	,274	,248	,755	,006
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.0 5	Pearson Correlation	-,019	,367**	,114	,082	,335*	,016	,325*
	Sig. (2-tailed)	,895	,007	,416	,560	,014	,908	,018
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.0 6	Pearson Correlation	,394**	-,106	,367**	,251	,343*	-,048	,539**
	Sig. (2-tailed)	,004	,449	,007	,069	,012	,732	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.0 7	Pearson Correlation	,169	,124	,372**	,267	,204	,053	,494**
	Sig. (2-tailed)	,226	,375	,006	,053	,142	,705	,000

	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.08	Pearson Correlation	,088	,122	,213	,122	,161	-,077	,349*
	Sig. (2-tailed)	,533	,383	,126	,385	,249	,585	,010
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.09	Pearson Correlation	,131	,167	,334*	-,065	,280*	,084	,378**
	Sig. (2-tailed)	,349	,232	,015	,645	,042	,551	,005
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.10	Pearson Correlation	,342*	,312*	,185	,255	,336*	,200	,558**
	Sig. (2-tailed)	,012	,023	,184	,065	,014	,150	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.11	Pearson Correlation	,282*	,185	,140	,324*	,384**	,101	,571**
	Sig. (2-tailed)	,040	,184	,318	,018	,005	,473	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.12	Pearson Correlation	,396**	,052	,299*	,274*	,308*	,051	,469**
	Sig. (2-tailed)	,003	,714	,030	,047	,025	,715	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.13	Pearson Correlation	,304*	,131	,415**	,285*	,210	,169	,592**
	Sig. (2-tailed)	,027	,349	,002	,039	,130	,227	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.14	Pearson Correlation	,160	,197	,214	,131	,334*	,169	,499**
	Sig. (2-tailed)	,254	,157	,123	,348	,015	,227	,000

	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.1	Pearson	,017	,263	,213	,122	,384**	,417**	,410**
5	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,902	,057	,126	,385	,005	,002	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.1	Pearson	1	,207	,228	,283*	,492**	-,082	,534**
6	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,137	,100	,040	,000	,558	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.1	Pearson	,207	1	,122	,088	,360**	,216	,414**
7	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,137		,383	,532	,008	,120	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.1	Pearson	,228	,122	1	,264	,235	,047	,565**
8	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,100	,383		,056	,090	,741	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.1	Pearson	,283*	,088	,264	1	,337*	-,048	,503**
9	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,040	,532	,056		,014	,734	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson	,492**	,360**	,235	,337*	1	,128	,687**
0	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,090	,014		,362	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson	-,082	,216	,047	-,048	,128	1	,306*
1	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,558	,120	,741	,734	,362		,026

Correlations

		Z12	Z13	Z14	Z15	Total
Z01	Pearson Correlation	,292*	,268	,220	,233	,572**
	Sig. (2-tailed)	,034	,053	,114	,092	,000
	N	53	53	53	53	53
Z02	Pearson Correlation	,273*	,273*	,455**	,071	,585**
	Sig. (2-tailed)	,048	,048	,001	,612	,000
	N	53	53	53	53	53
Z03	Pearson Correlation	,380**	,305*	,272*	,336*	,710**
	Sig. (2-tailed)	,005	,026	,049	,014	,000
	N	53	53	53	53	53
Z04	Pearson Correlation	,413**	,211	,169	,311*	,543**
	Sig. (2-tailed)	,002	,130	,227	,023	,000
	N	53	53	53	53	53
Z05	Pearson Correlation	,375**	,079	,058	,009	,648**
	Sig. (2-tailed)	,006	,573	,682	,950	,000
	N	53	53	53	53	53
Z06	Pearson Correlation	,413**	-,184	-,078	,048	,421**
	Sig. (2-tailed)	,002	,188	,578	,731	,002
	N	53	53	53	53	53
Z07	Pearson Correlation	,303*	,158	,278*	,087	,656**
	Sig. (2-tailed)	,028	,257	,044	,534	,000
	N	53	53	53	53	53
Z08	Pearson Correlation	,463**	,243	,151	,221	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,080	,280	,112	,000

	N	53	53	53	53	53
Z09	Pearson Correlation	,508**	,143	,312*	,012	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,308	,023	,932	,000
	N	53	53	53	53	53
Z10	Pearson Correlation	,245	,398**	,340*	,174	,607**
	Sig. (2-tailed)	,077	,003	,013	,212	,000
	N	53	53	53	53	53
Z11	Pearson Correlation	,263	,009	,100	,107	,496**
	Sig. (2-tailed)	,057	,947	,475	,447	,000
	N	53	53	53	53	53
Z12	Pearson Correlation	1	,164	,188	,325*	,644**
	Sig. (2-tailed)		,241	,177	,018	,000
	N	53	53	53	53	53
Z13	Pearson Correlation	,164	1	,539**	,377**	,448**
	Sig. (2-tailed)	,241		,000	,005	,001
	N	53	53	53	53	53
Z14	Pearson Correlation	,188	,539**	1	,077	,468**
	Sig. (2-tailed)	,177	,000		,585	,000
	N	53	53	53	53	53
Z15	Pearson Correlation	,325*	,377**	,077	1	,375**
	Sig. (2-tailed)	,018	,005	,585		,006
	N	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,644**	,448**	,468**	,375**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,006	
	N	53	53	53	53	53

	Sig. (2-tailed)	,088	,519	,018	,360		,935	,842	,001	,022	,063	,107	,065
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y06	Pearson Correlation	,280*	,352**	,232	,106	-,011	1	,047	,007	,090	,260	,315*	,080
	Sig. (2-tailed)	,042	,010	,094	,450	,935		,740	,962	,522	,060	,021	,571
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y07	Pearson Correlation	,215	,453**	-,047	,090	-,028	,047	1	,193	-,113	,142	,336*	,159
	Sig. (2-tailed)	,122	,001	,741	,523	,842	,740		,167	,419	,311	,014	,256
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y08	Pearson Correlation	,101	,262	,181	-,076	,443**	,007	,193	1	,251	,112	,247	,174
	Sig. (2-tailed)	,471	,058	,194	,590	,001	,962	,167		,070	,424	,075	,212
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y09	Pearson Correlation	,227	,025	,280*	,166	,315*	,090	-,113	,251	1	,071	,284*	,074
	Sig. (2-tailed)	,102	,858	,043	,236	,022	,522	,419	,070		,615	,039	,599
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	,362**	,332*	,017	,242	,257	,260	,142	,112	,071	1	,261	,321*

	Sig. (2-tailed)	,008	,015	,907	,081	,063	,060	,311	,424	,615		,059	,019
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y1	Pearson Correlation	,288*	,485**	,261	,102	,224	,315*	,336*	,247	,284*	,261	1	,311*
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,059	,469	,107	,021	,014	,075	,039	,059		,024
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y1	Pearson Correlation	,257	,346*	,149	,013	,255	,080	,159	,174	,074	,321*	,311*	1
	Sig. (2-tailed)	,063	,011	,286	,928	,065	,571	,256	,212	,599	,019	,024	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y1	Pearson Correlation	,388**	,446**	,048	,312*	,029	,281*	,406**	,189	,030	,335*	,207	,025
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,734	,023	,837	,041	,003	,174	,829	,014	,136	,858
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y1	Pearson Correlation	,199	,329*	,200	,041	,233	,368**	,015	,437**	,153	,150	,456**	,142
	Sig. (2-tailed)	,153	,016	,152	,770	,093	,007	,916	,001	,275	,282	,001	,312
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y1	Pearson Correlation	,051	,157	-,120	,066	,130	,021	,158	-,029	,063	,240	,114	,292*

	Sig. (2-tailed)	,716	,262	,391	,641	,353	,884	,260	,837	,653	,084	,417	,034
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y16	Pearson Correlation	,257	,346*	,013	,163	-,157	,375**	,159	,174	,131	-,022	,052	,036
	Sig. (2-tailed)	,063	,011	,927	,243	,261	,006	,256	,212	,351	,876	,709	,796
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y17	Pearson Correlation	-,004	-,026	,281*	,191	,170	,107	,016	,026	,109	,028	,112	,152
	Sig. (2-tailed)	,977	,852	,042	,171	,224	,444	,909	,852	,439	,844	,426	,277
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,595**	,689**	,394**	,388**	,453**	,485**	,394**	,474**	,422**	,509**	,647**	,462**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,004	,001	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

Correlations

		Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Total
Y01	Pearson Correlation	,388**	,199	,051	,257	-,004	,595**
	Sig. (2-tailed)	,004	,153	,716	,063	,977	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y02	Pearson Correlation	,446**	,329*	,157	,346*	-,026	,689**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016	,262	,011	,852	,000

	N	53	53	53	53	53	53
Y03	Pearson Correlation	,048	,200	-,120	,013	,281*	,394**
	Sig. (2-tailed)	,734	,152	,391	,927	,042	,004
	N	53	53	53	53	53	53
Y04	Pearson Correlation	,312*	,041	,066	,163	,191	,388**
	Sig. (2-tailed)	,023	,770	,641	,243	,171	,004
	N	53	53	53	53	53	53
Y05	Pearson Correlation	,029	,233	,130	-,157	,170	,453**
	Sig. (2-tailed)	,837	,093	,353	,261	,224	,001
	N	53	53	53	53	53	53
Y06	Pearson Correlation	,281*	,368**	,021	,375**	,107	,485**
	Sig. (2-tailed)	,041	,007	,884	,006	,444	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y07	Pearson Correlation	,406**	,015	,158	,159	,016	,394**
	Sig. (2-tailed)	,003	,916	,260	,256	,909	,003
	N	53	53	53	53	53	53
Y08	Pearson Correlation	,189	,437**	-,029	,174	,026	,474**
	Sig. (2-tailed)	,174	,001	,837	,212	,852	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y09	Pearson Correlation	,030	,153	,063	,131	,109	,422**
	Sig. (2-tailed)	,829	,275	,653	,351	,439	,002

	N	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	,335*	,150	,240	-,022	,028	,509**
	Sig. (2-tailed)	,014	,282	,084	,876	,844	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y11	Pearson Correlation	,207	,456**	,114	,052	,112	,647**
	Sig. (2-tailed)	,136	,001	,417	,709	,426	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y12	Pearson Correlation	,025	,142	,292*	,036	,152	,462**
	Sig. (2-tailed)	,858	,312	,034	,796	,277	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y13	Pearson Correlation	1	,327*	,035	,418**	-,032	,544**
	Sig. (2-tailed)		,017	,804	,002	,821	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y14	Pearson Correlation	,327*	1	,074	,287*	,222	,579**
	Sig. (2-tailed)	,017		,597	,037	,110	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y15	Pearson Correlation	,035	,074	1	,134	,003	,282*
	Sig. (2-tailed)	,804	,597		,338	,984	,041
	N	53	53	53	53	53	53
Y16	Pearson Correlation	,418**	,287*	,134	1	-,004	,409**
	Sig. (2-tailed)	,002	,037	,338		,975	,002

	N	53	53	53	53	53	53
Y17	Pearson Correlation	-,032	,222	,003	-,004	1	,283*
	Sig. (2-tailed)	,821	,110	,984	,975		,040
	N	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,544**	,579**	,282*	,409**	,283*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,002	,040	
	N	53	53	53	53	53	53



LAMPIRAN 4: Hasil Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	11

2. Budaya Organisasi

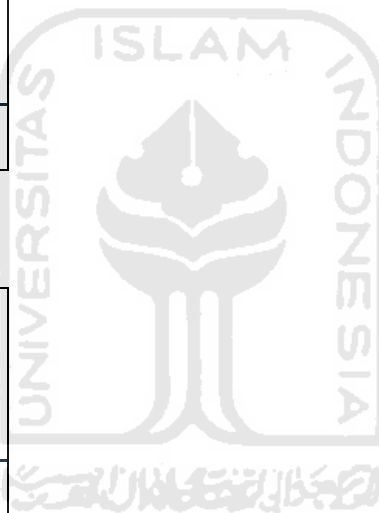
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,826	21

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	15

4. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	17



LAMPIRAN 5: Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,587	,262		2,244	,029
	Mean X1	-,078	,080	-,243	-,970	,337
	Mean X2	-,090	,078	-,217	-1,161	,251
	Mean Z	,064	,075	,213	,849	,400

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	53	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15948256
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,066
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

3. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1,426	0,415		3,440	0,001		
	Mean X1	-0,086	0,127	-0,109	- 0,680	0,500	0,302	3,315
	Mean X2	0,283	0,123	0,274	2,294	0,026	0,542	1,845
	Mean Z	0,500	0,119	0,674	4,186	0,000	0,299	3,346



LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Kuantitatif

1. Hasil Uji Regresi Linier Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,109	0,491		-0,221	0,826
	Mean X1	0,740	0,108	0,693	6,856	0,000
	Mean X2	0,281	0,141	0,202	1,998	0,051

a. Dependent Variabel: Mean Z

Hasil Uji Regresi Linier Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,378	,670		,565	,575
	Mean X2	,902	,148	,648	6,079	,000

Hasil Uji F Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,438	2	2,219	58,646	,000 ^b
	Residual	1,892	50	0,038		
	Total	6,330	52			

a. Dependent Variabel: Mean Z
b. Predictors: (Constant), Mean X2, Mean X1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja dan Budaya

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,689	,1945158307 14019

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,372	,478		2,870	,006
	Mean X1	,284	,105	,358	2,698	,009
	Mean X2	,424	,137	,410	3,092	,003

Hasil Uji F Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,693	2	,846	23,566	,000 ^b
	Residual	1,796	50	,036		

	Total	3,488	52			
--	-------	-------	----	--	--	--

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,465	,1895064268 37113

3. Hasil Regresi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,029	,300		6,758	,000
	Mean Z	,565	,067	,762	8,393	,000

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,572	,1694792243 79976

LAMPIRAN 7: Biodata Peneliti

Nama : Dimas Arya Setyaki
Tempat, Tanggal Lahir : Bengkulu, 18 November 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 16311330
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Perum Taman Krajan No E21, Wedomartani,
Ngeplak, Sleman
Pendidikan Formal :
1. SDN 1 Mukomuko 2004 - 2010
2. SMPN 1 Mukomuko 2010 - 2013
3. SMA UII Yogyakarta 2013 - 2016
Email : dsetyaki@gmail. Com

