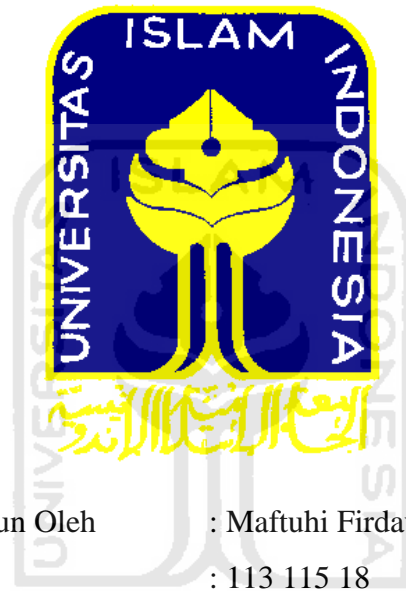


**”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SERTA KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEKERJA DENGAN KEPUASAN SEBAGAI METODE
INTERVENING (STUDI KASUS PEKERJA TETAP BAGIAN PRODUKSI PT.X)”**

SKRIPSI



Disusun Oleh : Maftuhi Firdaus
NIM : 113 115 18
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

1. Cover skripsi.pdf
2. Halaman judul skripsi.pdf
3. Pernyataan etika akademik.pdf
4. Halaman Pengesahan skripsi.pdf
5. Halaman Pengesahan ujian.pdf
6. Halaman Motto.pdf
7. Halaman persembahan.pdf
8. Abstrak Inggris.pdf
9. Abstraksi indonesia.pdf
10. Kata Pengantar.pdf
11. Daftar isi.pdf
12. BAB I.pdf
13. BAB II.pdf
14. BAB III.pdf
15. BAB IV.pdf
16. BAB V.pdf
17. Daftar Pustaka.pdf
18. Lampiran.pdf



**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SERTA KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEKERJA DENGAN KEPUASAN SEBAGAI
METODE *INTERVENING* (STUDI KASUS PEKERJA TETAP BAGIAN
PRODUKSI PT. X)”**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Ekonomi



Disusun Oleh : Maftuhi Firdaus
NIM : 113 115 18
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Maftuhi Firdaus
No. Mahasiswa : 113 115 18
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : *“Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja dengan Kepuasan Sebagai Metode Intervening (Studi Kasus Pekerja Tetap Bagian Produksi PT.X)”*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 18 Januari 2017



Maftuhi Firdaus

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja dengan Kepuasan Sebagai Metode *Intervening* (Studi Kasus Pekerja Tetap Bagian Produksi PT. X)

Nama : Maftuhi Firdaus
Nomor Mahasiswa : 113 115 18
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Januari 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

(Arif Hartono, S.E., M.HRM., Ph.D)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SERTA KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEKERJA DENGAN KEPUASAN SEBAGAI METODE INTERVENING (STUDI
KASUS PT. X)**

Disusun Oleh : **MAFTUHI FIRDAUS**

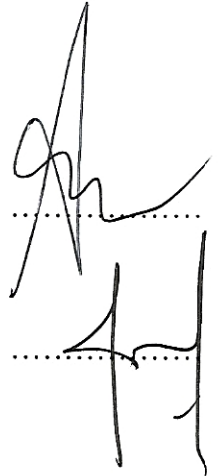
Nomor Mahasiswa : **11311518**

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

Pada hari Rabu, tanggal: 14 Desember 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN MOTTO

*“Feeling gratitude and not expressing it,
is like wrapping a present and not giving it”*

~ William Arthur Ward ~

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ
لِنَفْسِهِ ۖ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾

Dan sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, yaitu: “Bersyukur kepada Allah. Dan barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barangsiapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”

(Q.S. Luqman : 12)

“BE who you are, DO what you love and HAVE what you need”

~ Erich Fromm ~

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur kepada Sang Pencipta alam semesta ini yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayat dan nikmat yang diberikan kepada penulis sehingga karya sederhana ini dapat diselesaikan dengan lancar. Shalawat beserta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya.

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

Bapak Dade Sohandi dan Ibu Yati Marwati

Terimakasih atas nasihat, saran, pelajaran dan doa yang selalu tercurahkan kepada penulis. Terimakasih atas perhatian, kasih sayang, kebahagiaan, canda tawa dan pengorbanan yang tanpa pamrih diberikan kepada penulis. Penulis berusaha untuk selalu menjaga amanah yang diberikan keluarga kepada penulis.

Kakak Deden Apriatna dan Farida Sukmawati

Terimakasih atas kebahagiaan, perhatian, nasihat, canda tawa dan waktu yang selalu ada ketika penulis ingin bercerita. Terimakasih atas saran yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhirnya ini dengan baik.

ABSTRACT

This study is related to work environment as well as organization justice towards worker performance with employee satisfaction performance as an intervening method (case study of PT. X). This study aims to determine whether there is a partial influence from the work environment on the employee performance, the influence of organization justice on the employee performance, the influence of work environment on the employee satisfaction performance, the influence of organization justice on the employee satisfaction performance. Besides, this study also aims to determine simultaneous influence between the influence of work environment and the justice organizations on the employee performance and the work environment; and the influence of justice organization on the employee satisfaction performance. Furthermore, this research also analyse the influence of environment mediation on the work performance through the employee performance satisfaction. Respondents of this study were 99 permanent employees of PT X.

The result of the study was that the work environment did not influence the employee performance partially, the justice organization did not influence the employee performance, the work environment did not influence the employee performance satisfaction, and the justice organization influenced the employee performance satisfaction. Additionally, work environment and organization justice jointly influenced the employee performance, and work environment and the organization justice influenced the employee performance satisfaction simultaneously. Lastly, work environment towards the worker performance through job satisfaction did not influence because of direct influence of work environment on the employee performance was bigger, and the justice organization against the worker performance through the employee performance satisfaction influenced each other because the result of track analysis was bigger than the result of partial analysis.

Keyword : Work Environment, Organizational Justice, Job Satisfaction, Work Performance

ABSTRAKSI

Penelitian dalam skripsi ini terkait lingkungan kerja serta keadilan organisasi terhadap kinerja pekerja dengan kepuasan kerja sebagai metode *intervening* (studi kasus PT. X). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain secara parsial dalam penelitiannya ini juga mencari tahu pengaruh secara simultan, lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya juga meneliti pengaruh mediasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 99 orang pegawai PT. X yang berstatus sebagai pegawai tetap.

Hasil penelitian mengemukakan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil secara simultan lingkungan kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pengujian secara jalur lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh karena nilai yang dihasilkan lebih besar melalui analisis jalur dibandingkan secara parsial.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja dengan Kepuasan Sebagai Metode *Intervening* (Studi Kasus PT. X)", sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis curahkan dan limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja serta keadilan organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Mengetahui lingkungan kerja seperti apakah yang dapat mempengaruhi kinerja, karna dalam lingkungan kerja banyak sekali aspeknya, namun dalam praksisnya bentuk penjewantaahan lingkungan kerja beragam tergantung perusahaan tersebut. Disamping itu juga sejauh mana keadilan organisasi berlaku dan membantu karyawan dalam melakukan kinerja. Dalam hal ini karyawan dalam PT. X yang berstatus tetap saja yang dijadikan objek dari penelitian ini yang berjumlah 99

orang.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Kedua orangtua tersayang Dade Sohandi dan Yati Maryati yang selalu menghadirkan kasih sayang, semangat, doa-doa terindahya serta dukungan materil yang tiada terbalaskan.
3. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Hardjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono, S.E., M.HRM, Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Kakak tercinta Deden Apriatna, Krima Karmila, Urip Hadi Santoso dan Farida Sukmawati yang memberikan dukungan tiada hentinya tanpa mengenal letih dan selalu menopang dikala jatuh menjaga disaat penulis berdiri.

8. Bapak dan Ibu karyawan non produksi PT. X yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga penelitian ini bisa berjalan lancar.
9. Bapak karyan produksi PT. X yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Riski Maulina yang selalu memberikan dukungan tak henti-hentinya setiap saat, selalu mendampingi penulis, membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang timbul selama proses pengerjaan tugas akhir, setia dikala penulis dalam keadaan jatuh dan bangun, dalam keadaan tersulit selama mengerjakan tugas akhir dan semua itu dilakukan dengan penuh kasih dan ketulusan.
11. Sahabatku Muhammad Halim yang setia mendukung, memberi semangat, dan membantu segala hal yang berhubungan dengan skripsi ini dari awal hingga akhir, semoga Allah membalas kebaikanmu.
12. Sahabat-sahabatku Annisa Elvira, Wahyudin Afrizal, Archila Permatasari, Mita Octarini, Astri Wahyu Lestari yang mendampingi penulis dikala jatuh dan bangun. Dikala penulis mendapat ujian dalam menyelesaikan tugas akhir ini, kalianlah yang setia mendampingi.
13. Teman-teman seperjuangan Luput yang telah berjasa dalam perjuangan penulis selama berkarir dalam internal kampus yang tidak dapat penulis tulis satu persatu.

14. Keluarga Bapak Muharis yang membantu penulis dan memberi masukan spiritual sehingga penulis tetap mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

15. Dan semua teman-teman yang penulis banggakan dan tidak mampu penulis tuliskan satu persatu.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Aamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, 18 Januari 2017

Penulis

Maftuhi Firdaus

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Etika Akademik	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiv
Daftar Lampiran	xvi
Daftar Tabel	xviii
Daftar Gambar	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Perbedaan Penelitian Penulis	17
2.3 Landasan Teori	18

2.3.1 Lingkungan Kerja	18
2.3.2 Keadilan Organisasi	31
2.3.3 Kepuasan Kerja	38
2.3.4 Kinerja Karyawan	46
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	51
2.4 Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Metode Penelitian	56
3.2 Variabel Penelitian	58
3.2.1 Definisi Oprasional Variabel	59
3.3 Tekhnik Pengumpulan Data.....	70
3.4 Populasi dan Sampel	72
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	73
3.6 Uji Asumsi Klasik	75
3.7 Metode Analisis Data	76
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	84
4.1 Validitasdan Reliabilitas	84
4.1.1 Hasil Uji Validitas	84
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	90
4.2 Analisis Deskriptif	90
4.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin	90
4.2.2 Karakteristik Usia	91
4.2.3 Karakteristik Lama Kerja	92

4.2.4 Karakteristik Pendidikan	93
4.3 hasil Deskriptif Variabel Penelitian	94
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Independen	95
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Dependen	99
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Mediasi	100
4.4 Uji Asumsi Klasik	102
4.5 Hasil Regresi Berganda	103
4.5.1 Model Regresi dan Uji Hipotesis	103
4.3.1.1 Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua	104
4.3.1.2 Pengujian Hipotesis Ketiga	108
4.3.1.3 Pengujian Hipotesis Keempat dan Kelima	110
4.3.1.4 Pengujian hipotesis Keenam	114
4.3.1.5 Pengujian Hipotesis Ketujuh	115
4.3.1.6 Pengujian Hipotesis Kedelapan dan Kesembilan	118
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	126
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	127
4.8 Pembahasan Umum	142
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	145
5.1 Kesimpulan	145
5.2 Saran	145
DAFTAR PUSTAKA	149
DAFTAR LAMPIRAN	153

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	154
Lampiran 2 Sebaran Data	162
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	186
Lampiran 4 Deskripsi Karakteristik Responden	196
Lampiran 5 Deskripsi Variabel	197
Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda X_1 dan X_2 Terhadap Y	201
Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda X_1 dan X_2 Terhadap Z	203
Lampiran 8 Analisis Regresi Z Terhadap Y	205
Lampiran 9 Analisis Regresi X_1 Terhadap Y	207
Lampiran 10 Analisis Regresi X_1 Terhadap Z	209
Lampiran 11 Analisis Regresi X_2 Terhadap Y	211
Lampiran 12 Analisis Regresi X_2 Terhadap Z	213
Lampiran 13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	215
Lampiran 14 Hasil Rekapitulasi Wawancara Responden	216
Lampiran 15 Hasil Uji Heterokedisitas	224
Lampiran 16 Hasil Uji Multikoleniaritas	225
Lampiran 17 <i>Review</i> Jurnal	226
Lampiran 18 Foto Lokasi Penelitian	252
Lampiran 19 Identitas Penulis	254

DAFTAR TABEL

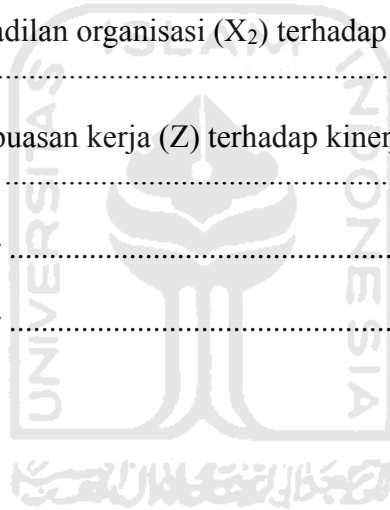
Tabel 4.1: Tabel Distribusi Pertanyaan	84
Tabel 4.2: Validitas Variabel Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.3: Validitas Variabel Keadilan Organisasi	87
Tabel 4.4: Validitas Variabel Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.5: Validitas Variabel Kinerja Karyawan	89
Tabel 4.6: Hasil Pengujian Realibilitas	90
Tabel 4.7: Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan	91
Tabel 4.8: Karakteristik Usia Karyawan	91
Tabel 4.9: Karakteristik Lama Kerja Karyawan	92
Tabel 4.10: Karakteristik Pendidikan Karyawan	93
Tabel 4.11: Kategori dan Skor Interval	94
Tabel 4.12: Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	95
Tabel 4.13: Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi	97
Tabel 4.14: Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	99
Tabel 4.15: Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	100
Tabel 4.16: Hasil Rekapitulasi Analisis Deskriptif	101
Tabel 2.17: Hasil Uji Heteroskedasitas	102
Tabel 2.18: Hasil Uji Multikolinearitas	103
Tabel 4.19: Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua	104
Tabel 4.20: Hasil Uji Koefisien Determinasi	108
Tabel 4.21: Pengujian Hipotesis Ketiga	108
Tabel 4.22: Pengujian Hipotesis Keempat dan Kelima	110

Tabel 4.23: Pengujian Hipotesis Keenam	114
Tabel 4.24: Hasil Uji Koefesien Determinasi	115
Tabel 4.25: Pengujian Hipotesis Ketujuh	115
Tabel 4.26: Hasil Uji Koefesien Determinasi	118
Tabel 2.27: rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	126



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	50
Gambar 4.1 Hasil Uji t lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	106
Gambar 4.2 Hasil Uji t keadilan organisasi (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)	107
Gambar 4.3 Hasil Uji t lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)	112
Gambar 4.4 Hasil Uji t keadilan organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)	113
Gambar 4.5 Hasil Uji t kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)	117
Gambar 4.6 Diagram Jalur	121
Gambar 4.7 Diagram Jalur	122



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun kepuasan kerja karyawan karena pada lingkungan tersebutlah karyawan melakukan atau menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk diselesaikan. Untuk mengoptimalkan kinerja ataupun produktivitas karyawan maka prosedur penciptaan iklim organisasi atau lingkungan kerja yang kondusif sebagai salah satu hal yang harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan secara menyeluruh. Seperti yang dikemukakan Rahmawati *et al* (2014) dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan atau bila lingkungan kerja fisik dan non-fisik meningkat maka, akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna dan keamanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sistim penilaian, penilaian ini ternyata karyawan mampu memenuhi kualitas standar minimum yang telah ditetapkan, memberikan hasil kerja secara optimal, serta

mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan tepat waktu. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et al* (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh factor lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dengan kata lain lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tersebut bukan hanya lingkungan yang berwujud saja atau lingkungan kerja fisik, melainkan juga lingkungan kerja tak berwujud seperti interaksi sesama karyawan atau disebut lingkungan kerja non fisik.

Hal lain yang bisa dijadikan sebagai aspek penunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yakni keadilan dalam organisasi. Keadilan organisasi digunakan untuk menjelaskan pandangan dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai tugas yang dibebankan kepada mereka dari beberapa aspek seperti perlakuan yang diterima, prosedural yang diterapkan dalam melakukan tugas serta dalam pembagian hasil yang diterima setelah melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Disini artinya aspek keadilan organisasi menjadi salah satu hal penting bagi kehidupan organisasi, jika bilamana keadilan dalam organisasi tidak dapat dirasakan oleh karyawan maka bukan tidak mungkin penyimpangan akan terjadi dalam organisasi tersebut. Sebagai contoh jika tingkat keadilan organisasi dirasakan rendah oleh karyawan, maka hal tersebut akan membuat

karyawan merasa tidak puas dan berdampak terhadap kinerja karyawan tidak seperti yang diinginkan oleh perusahaan sebelumnya. Seperti dalam penelitian Kristanto (2015) tentang keadilan organisasi, komitmen dan kinerja karyawan menunjukkan hal positif. Aspek keadilan organisasi dalam hal ini adalah keadilan prosedural, keadilan distributif, serta keadilan interaksional. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan hasil bahwa secara signifikan keadilan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa karyawan diperlakukan sama secara interaksi oleh atasan dan lingkungan mendukung hubungan antar sesama karyawan dan karyawan merasa betah bekerja dalam perusahaan juga karyawan bekerja dengan hati senang. Juga dalam hal pemberian gaji, sudah ada standarisasi atas hal tersebut juga dalam prosedural dalam penerapan aturan yang adil pada setiap karyawan. Keadilan organisasi dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap komitmen sebagai *intervening*.

Juga dalam penelitian Iqbal (2013) dalam penelitian pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja mengemukakan bahwa dari 3 aspek keadilan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mendapatkan hasil yang berbeda. Para pekerja lebih khawatir pada keadilan prosedural dan keadilan interaksional dari pada keadilan distributif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan lebih memperhatikan dalam hal perusahaan menegakan prosedur dalam pembagian alokasi sumber daya dan interaksi dalam

perusahaan antara pekerja satu dengan pekerja lainnya. Pada penelitian ini terlihat keadilan organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu aspek keadilan organisasi menjadi penting dalam kehidupan organisasi, karena jikalau keadilan tidak ada dalam organisasi maka bukan tidak mungkin semangat dan kepuasan pekerja akan menurun dan bukan tidak mungkin karyawan enggan melakukan pekerjaan itu sendiri. Namun hal sebaliknya dapat terjadi, bilamana keadilan organisasi dapat dirasakan oleh pekerja maka kinerja yang dilakukan akan sepenuh hati, penuh semangat dan berusaha memberikan kinerja terbaiknya.

Disamping lingkungan kerja dan keadilan organisasi hal yang juga menarik dan menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sering menjadi suatu penghubung antara faktor kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan yang baik melalui faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, pola komunikasi yang baik, imbalan yang sesuai, serta penerapan peraturan yang merata maka akan memunculkan kepuasan kerja karyawan yang juga berdampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan melakukan hal positif dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan yang merasa tidak puas tidak akan menunjukkan hal positif dalam membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Melihat pemaparan diatas maka kepuasan kerja diengaruhi banyak hal diantaranya keadilan organisasi

serta lingkungan kerja. Ini yang menjadikan kepuasan kerja sebagai moderator yang menghubungkan keadilan organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasi dijadikan penengah walaupun keadilan organisasi serta lingkungan kerja bisa secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al* (2012) mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengemukakan bahwa kepuasan kerja mampu karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam hal ini lebih menonjol faktor kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang memoderasi faktor kepuasan kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

Setelah kepuasan kerja tercapai yang didasarkan oleh beberapa faktor kepuasan kerja karyawan, maka bukan tidak mungkin kinerja karyawan dapat terus meningkat. Mangkunegara (2004) dalam Rahmawati *et al* (2014) mengemukakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam peningkatan kinerja karyawan beberapa faktor diatas yang sudah disebutkan harus diperhatikan oleh perusahaan.

Selaras penjelasan yang sudah dipaparkan diatas dan ditambah dengan penguat penelitian terdahulu, penulis perlu menentukan lokasi penelitian yang tepat. Sehingga tujuan dari penelitian ini dapat dicapai dan mendapatkan hasil

serta sebagai sumbangsih pengetahuan dalam aspek sumber daya manusia. Perusahaan yang dijadikan lokasi penelitian adalah PT. X yang bergerak dalam pembuatan pipa besi. Penyamaran nama perusahaan ini dilakukan atas alasan etika bagi penulis dan perusahaan demi menjaga nama baik penulis dan perusahaan. Hal ini menjadi menarik karena dalam PT. X ini lingkungan kerja tergolong dalam lingkungan kerja yang penuh resiko. Dengan melihat hal tersebut penulis ingin melihat sejauh mana lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Disamping itu dalam organisasi selain lingkungan kerja, juga berhubungan dengan keadilan organisasi, penulis juga ingin mengetahui sejauh mana keadilan organisasi yang telah diterapkan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Juga kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian yakni bidang produksi yang secara langsung bersinggungan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan tentunya dalam perusahaan keadilan organisasi diterapkan pada setiap lini atau setiap divisi yang tersedia. Oleh karena itu divisi atau bidang produksi pun merasakan sistem keadilan yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pekerja**

dengan Kepuasan sebagai metode Intervening (Studi Kasus Pekerja Tetap Bagian Produksi Pada PT. X) ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ?
8. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ?
9. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Mengetahui apa pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Mengetahui apa pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Mengetahui apa pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan
6. Mengetahui apa pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
7. Mengetahui apa pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
8. Mengetahui apa pengaruh keadilan organisasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
9. Mengetahui apa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan mengenai hubungan antara lingkungan kerja, keadilan organisasi serta kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan informasi tambahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai lingkungan kerja, keadilan organisasi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawanti (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada sebuah rumah sakit di kota Denpasar. Mengemukakan kesimpulan, pertama bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan, serta yang ketiga kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2014) dengan mengambil judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melakukan study pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mengemukakan hasil sebagai berikut. Pertama lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara, walaupun persentasinya kecil. Lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Kedua bahwa lingkungan kerja non fisik yang

meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara. Ketiga berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara lebih dominan dari pada lingkungan kerja fisik.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015) dengan mengambil judul penelitian keadilan organisational, komitmen organisational, dan kinerja karyawan mengemukakan hasil sebagai berikut. Pertama penerapan keadilan di CV Tanaya *Fiberglass* yang cukup adil membuat karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan. Keadilan diberlakukan bagi semua karyawan, seperti adanya standarisasi pemberian gaji, perlakuan yang sama pemilik kepada semua karyawan, dan penerapan aturan dan instruksi bagi karyawan di perusahaan. Kedua adanya komitmen terhadap organisasi, yang dipengaruhi oleh keadilan organisasional, membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Seperti dikatakan beberapa karyawan bahwa dengan adanya situasi kerja yang baik, yang tercipta karena adanya keadilan organisasional, maka dapat melakukan pekerjaan yang harus di-kerjakan dengan lebih baik dan lebih maksimal, karena bekerja dengan senang hati. Akibatnya, proses produksi, baik kualitas dan kuantitas, maupun proses pelatihan karyawan dapat berjalan dengan baik. Situasi tersebut dirasakan karyawan yaitu bekerja tanpa terbebani. Yang ketiga dengan mengetahui pengaruh keadilan organisasional dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa keadilan organisasional dan komitmen organisasional merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) dengan mengambil judul penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel *intervening*. Dalam penelitian ini dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap *self esteem*, lalu yang kedua terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *self efficacy*, ketiga ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, serta yang terakhir terdapat hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *self efficacy*.

Penelitian yang dilakukan oleh Soegiartono (2012) dengan mengambil judul pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan mediasi komitmen. Mengemukakan hasil pertama bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh

positif terhadap variabel komitmen organisasional, artinya semakin tinggi pengaruh kepemimpinan, maka akan semakin tinggi komitmen. Kedua kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional. Serta yang ketiga hubungan langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh positif.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) dengan mengambil tema pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi. Hasil dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa, kondisi lingkungan serta motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kedua, Motivasi memegang efek mediasi hubungan antara kondisi kerja dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mereka pekerja yang merasa kondisi kerja menjadi buruk kurang termotivasi dan akibatnya tidak melakukan kinerja yang memuaskan.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Khan dkk (2012) dengan mengambil judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan hasil, Dengan memisahkan dalam beberapa aspek faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja yang dipengaruhi aspek kepuasan kerja, kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan. terlihat menonjol kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, menandakan kepuasan kerja sebagai faktor yang memoderasi faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Iqbal (2013) dengan mengambil judul determinan keadilan organisasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan bahwa, terbagi menjadi 3 bagian keadilan organisasi. Yakni keadilan distributif, keadilan interaksional, serta keadilan prosedural. Karyawan lebih menaruh perhatian terhadap keadilan interaksional serta keadilan prosedural. Maka menjadi hal yang penting bagi perusahaan dalam membuat iklim pekerjaan lebih baik dengan meningkatkan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan serta tentang prosedur dalam melakukan tugas.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Bakotic dkk (2013) dengan mengambil judul hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan bahwa karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang normal lebih puas dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih ketimbang pekerja yang bekerja dengan lingkungan kerja yang sulit.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Moazzezi (2014) dengan mengambil judul hubungan keadilan organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi yang terdiri dari keadilan distribusi, keadilan prosedural, serta keadilan interaksional.

Dengan kata lain produktivitas individu dan kinerja adalah salah satu hasil dari keadilan organisasi. Para peneliti menunjukkan bahwa ketika manajer berperilaku sesuai dengan pegawai, positif maka hubungan akan terbentuk di

antara mereka. Ketika tidak ada keadilan dalam sebuah organisasi, sikap tentang organisasi secara alami akan menurunkan tingkat kepuasan, dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2010) dengan mengambil judul pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta OCB. Penelitian ini mengemukakan bahwa, keadilan organisasi memiliki peran positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja namun tidak secara signifikan terhadap OCB. Namun menjadi perhatian bahwa OCB menjadi salah satu variabel yang dapat dipengaruhi, tetapi melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dkk (2014) dengan mengambil judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan atas lingkungan kerja fisik dan non-fisik dan kepuasan kerja memberikan sebuah implikasi bahwa lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Tio (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa kerja fisik, lingkungan pekerjaan manusia, dan

lingkungan kerja organisasi simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian asing yang dilakukan oleh Ajala (2012) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas dan kinerja. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan baik bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi rasa lelah akibat cahaya yang berlebih atau cahaya yang kurang. Hal ini dapat meningkatkan kewaspadaan dan mengurangi angka kecelakaan kerja pada setiap karyawan yang melakukan tugas yang dibebankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnayanti dkk (2015) dengan judul pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hal ini dinilai dari penghargaan berdasarkan tanggung jawab, banyaknya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan, dan tingkat keberhasilan pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Juga ada hubungan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dengan indikator pengambilan keputusan yang adil. Serta ada hubungan antara keadilan interaksional dengan kepuasan kerja dengan secara adil memperlakukan seluruh karyawan dengan interaksi dan pola komunikasi yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Warokka dan Gallato (2012) yang bertujuan untuk memperluas literatur efek penilaian kinerja terhadap

produktivitas karyawan dengan menghubungkan persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja yang adil dan praktek keadilan organisasi untuk kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keadilan interaksional lebih berpengaruh daripada keadilan lain dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Karyawan lebih peduli dengan interaksi setelah maupun sebelum evaluasi dan karyawan tertarik untuk mengetahui bagaimana proses evaluasi dan umpan balik dari atasan setelah proses penilaian kinerja berlangsung.

2.2 Perbedaan Penelitian Penulis

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada industri pembuatan besi pipa baja yang dalam industri ini merupakan industri yang penuh dengan resiko. Pada penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh peneliti lain, lokasi yang diambil dalam penelitian tersebut merupakan lokasi yang tidak begitu beresiko jika dibandingkan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu lebih banyak bergerak pada industri pelayanan jasa rumah sakit, pajak, instansi pemerintahan, sekolah, dan lain sebagainya.

Namun ada penelitian asing yang dilakukan oleh Bakotic dkk (2013) dengan mengambil judul hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pekerja konstruksi. Penelitian ini sama-sama dilakukan pada lingkungan kerja yang sulit dan beresiko. Juga penelitian penulis hanya

mengambil data pada karyawan bagian produksi, karena karyawan pada bagian produksi yang selalu berdampingan dengan lingkungan kerja yang penuh resiko tersebut. Dan sampel yang diambil hanya pada karyawan yang sudah berstatus tetap. Juga dalam penelitian ini keadilan organisasi perusahaan diteliti. Sejauh mana keadilan sudah dirasakan oleh karyawan dan sudah sejauh mana perusahaan menerapkan sistem dengan menjunjung tinggi rasa keadilan. Yang pada lingkungan dan keadilan organisasi tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel ebas dalam penelitian ini, pemilihan lingkungan kerja sebagai salah satu variabel dikarenakan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaukan tugas yang telah dibabankan oleh perusahaan untuk dikerjakan. Baik buruknya kinerja atau kepuasan karyawan merupakan salah satu hal yang berawal dari lingkungan kerja yang ada pada tempat bekerja.

Sebagaimana kita ketahui bersama banyak hal yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang juga menjadi faktor kepuasan kerja karyawan. Sehingga penting adanya bagi perusahaan

memperhatikan lingkungan kerja dalam menunjang karyawan dalam melaksanakan tugas (Ahyari, 1979).

2. Indikator Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang sudah dikemukakan diatas, sebegitu besar pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi perhatian bila kinerja karyawan dan kepuasan kerja ingin ditingkatkan. Adapun indikator untuk mengukur seberapa baik lingkungan kerja bagi karyawan sebagai berikut ;

Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal lingkungan kerja (Ahyari, 1979) adalah sebagai berikut :

a. Pelayanan Karyawan meliputi :

1. Pelayanan makan dan minum

Pelayanan seperti kafetaria yang menyediakan makan dan minum bagi karyawan. Sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

2. Pelayanan kesehatan

Pelayanan seperti klinik atau ruang perawatan khusus bagi karyawan yang merasa tidak dalam kondisi yang baik ditengah pekerjaan yang dilakukuan. Ataupun antisipasi atas kecelakaan kerja yang terjadi diperusahaan, oleh karenaituklinik diperlukan dalam pelayanan karyawan.

3. Fasilitas kamar kecil

Penyediaan kamar kecil bagi karyawan yang membutuhkan juga penting keberadaannya. Namun letaknya juga harus diperhatikan. Terlalu jauh juga tidak baik, karena butuh waktu yang panjang untuk menuju kamar kecil. Juga terlalu dekat pun tidak baik, karena bau dan dapat menjadi sumber penyakit.

b. Kondisi Kerja Fisik meliputi :

1. Suhu udara yang baik

Suhu udara atau temperature ruang kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terlalu panas tidak baik begitu juga terlalu dingin. Juga perlunya ventilasi adalah cara yang digunakan untuk mengganti udara yang korot atau kurang segar dengan udara yang lebih baik pada ruangan. Ruangan yang memiliki temperature yang berlebih serta udara kotor dapat mengakibatkan adalah salah satu penyebab kecelakaan kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan menurunnya produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.

2. Alat penerangan yang memadai

Pencahayaan pada lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting bagi karyawan selama menjalankan tugas yang dibebankan. Dalam hal ini pencahayaan dianggap penting dikarenakan sebagai sumber cahaya untuk mengamati objek atas suatu pekerjaan. Pencahayaan diatur sedemikian rupa dengan

tujuan akhir meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi pencahayaan disesuaikan dengan kebutuhan akan kecermatan dan kesehatan mata serta meningkatkan gairah dalam bekerja.

3. Keamanan tempat kerja

Dalam bekerja, keamanan adalah hal penting yang harus dipenuhi. Keamanan dari segi alat ataupun keamanan dari segi pekerja. Alat-alat penunjang pekerjaan dalam hal keamanan harus dipenuhi, seperti helm, penutup telinga dan lain lain semisal bekerja dalam lingkungan yang penuh dengan resiko agar jaminan keselamatan kerja dapat dirasakan oleh karyawan.

4. Kebisingan

Kasus kebisingan dalam dunia kerja karyawan sering menjadi hal yang dapat mengganggu kinerja atau produktifitas karyawan. Dampak yang dapat dirasakan karyawan antara lain mulai dari tidak dapat mendengar percakapan dengan wajar, tidak dapat tidur pada waktunya, sulit berkonsentrasi di tempat kerja, dan gangguan psikologis lain. Sebagian dari karyawan berani untuk mengungkapkan isi perasaannya tentang lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kebisingan, sebagian hanya bercerita dengan yang lain, sebagian juga menyerah pada keadaan dengan alasan takut dengan konsekuensi setelah melakukan laporan atas

kondisi kebisingan yang sebenarnya itu dapat mengganggu kinerja karyawan secara langsung.

5. Penggunaan warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja dapat mempengaruhi karyawan selama melakukan tugas yang dibebankan. Terlalu cerah warna ruangan juga tidak terlalu baik, terlalu gelap pun akan mempengaruhi karyawan dalam bertugas. Hal ini juga erat kaitannya dengan pencahayaan, semakin terang semakin terang juga hasil pantul pencahayaan, begitu juga sebaliknya. Maka harus diatur sedemikian rupa agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan maksimal.

6. Ruang gerak

Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak harus diperhatikan. Terlalu sempitnya ruang gerak karyawan bisa membuat karyawan tidak bekerja dengan nyaman. Begitu juga terlalu jauhnya ruang gerak, akan membutuhkan banyak waktu dalam berpindah atau melakukan tugas dari satu lini ke lini lain. Oleh karena itu pengaturan yang tepat perlu diperhatikan agar karyawan bergerak secara efektif dan efisien.

c. Kondisi Kerja non-Fisik

1. Adanya hubungan antara karyawan dengan pimpinan

Dalam hubungan sosial dalam perusahaan, ada interaksi karyawan dengan pimpinan. Semakin baik pimpinan memperlakukan karyawan dengan pola komunikasi yang baik akan merasa nyaman karyawan bekerja. Begitu pun sebaliknya bila pola komunikasi karyawan dengan pimpinan hanya sebatas peraturan kerja maka karyawan akan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. Maka dampaknya adalah kinerja karyawan menurun.

2. Adanya hubungan antara karyawan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja pun harus diperhatikan, iklim komunikasi yang baik antar karyawan harus dijaga. Perusahaan memiliki tanggung jawab atas pola komunikasi yang baik antar sesama karyawan, selain karyawan sendiri. Maksudnya kegiatan yang mempertemukan karyawan atau situasi dimana karyawan dapat bercengkrama atau sekedar bertegassapa harus diciptakan.

3. Informasi yang Lancar

Informasi dalam sebuah perusahaan diperlukan, dalam hal mentransformasikan tugas tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan atau informasi tentang aturan atau kebijakan yang diberlakukan dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar hal hal yang menyangkut hubungan antarperusahaan dan karyawan atau

karyawan dan karyawan dapat berjalan dengan semestinya atau berjalan normal.

4. Sistem Pengupahan yang Jelas

Sistem pengupahan yang jelas harus diberlakukan, agar tidak terjadi kesalah pahaman dan juga tidak terjadi kecurangan yang dilakukan salah satu pihak yang dapat merugikan salah satu pihak. Jika tidak jelas akan sistem pengupahan, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam perusahaan dan sering untuk berkeleluh kesah atas sistem pengupahan yang berlaku. Namun jika sebaliknya terjadi, maka kepuasan karyawan dapat dirasakan oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5. Pengaturan susasana kerja yang baik

Dalam hal ini mengatur kondisi atau iklim dalam perusahaan agar berjalan dengan baik-baik saja. Maksudnya, dalam sistem komunikasi yang harus dijaga sehingga iklim yang baik tepat terjadi dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja dan membuat karyawan erasa nyaman selama dalam perusahaan.

Beberapa hal yang bisa dijadikan indikator dalam menilai baik atau tidaknya lingkungan kerja menurut Subaris dkk (2007) :

a. Kebisingan

Kasus kebisingan dalam dunia kerja karyawan sering menjadi hal yang dapat mengganggu kinerja atau produktifitas karyawan. Dampak yang dapat dirasakan karyawan antara lain mulai dari tidak dapat mendengar percakapan dengan wajar, tidak dapat tidur pada waktunya, sulit berkonsentrasi di tempat kerja, dan gangguan psikologis lain. Sebagian dari karyawan berani untuk mengungkapkan isi perasaannya tentang lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kebisingan, sebagian hanya bercerita dengan yang lain, sebagian juga menyerah pada keadaan dengan alasan takut dengan konskuensi setelah melakukan laporan atas kondisi kebisingan yang sebenarnya itu dapat mengganggu kinerja karyawan secara langsung.

Dampak kebisingan Subaris dkk (2007) :

1. Pada indra pendengaran (*audiotory effect*)

Pada dasarnya telinga siap dengan perubahan situasi yang berhubungan dengan kebisingan, namun pada titik tertentu dengan tempo yang terlampau sering maka daya akomodasinya akan lemah dan gagal memberikan reaksi.

2. Pada non-idra pendengaran (*non-audiotory effect*)

Gangguan ini bisa dilihat pada perilaku karyawan seperti gangguan tidur pasca bekerja, gangguan komunikasi yang dapat menimbulkan salah mengartikan pesan komunikasi antar karyawan,

gangguan pelaksanaan tugas dalam arti kata konsentrasi melakukan tugas berkurang, mudah marah, dan stres kerja.

Program pengendalian kebisingan Subaris dkk (2007) :

a) Pengendalian pada sumber

- 1) Meredam getaran atau kebisingan yang ada
- 2) Mengurangi luas permukaan yang bergetar
- 3) Mengatur operasi mesin
- 4) Pengurangan volume pengoperasian mesin

b) Pengendalian media kebisingan

- 1) Memperbesar jarak sumber dengan pekerja
- 2) Memasang peredam kebisingan atau getaran pada dinding atau langit-langit
- 3) Membuat ruang control mesin yang terpisah dari tempat karyawan bekerja
- 4) Membuat pembatas dengan sumber kebisingan bila sumber kebisingan adalah lalu lintas produksi atau lalu lintas pengguna jalan.

c) Pengendalian penerima kebisingan

- 1) Memberikan alat pelindung diri seperti earplug, earmuff, helmet.
- 2) Memberikan pelatihan mengenai kesehatan keselamatan kerja khususnya pada hal kebisingan

b. Pencegahan

Pencahayaan pada lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting bagi karyawan selama menjalankan tugas yang dibebankan. Dalam hal ini pencahayaan dianggap penting dikarenakan sebagai sumber cahaya untuk mengamati objek atas suatu pekerjaan. Pencahayaan diatur sedemikian rupa dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi pencahayaan disesuaikan dengan kebutuhan akan kecermatan dan kesehatan mata serta meningkatkan gairah dalam bekerja.

Faktor faktor yang mempengaruhi intensitas cahaya menurut Subaris dkk (2007) :

1. Sumber cahaya

Sumber cahaya berbagai macam jenisnya yakni lampu pijar, lampu TL, serta pencahayaan alami (cahaya matahari)

2. Daya pantul

3. Ketajaman penglihatan

Beberapa hal bisa mempengaruhi kemampuan penglihatan terdiri dari ukuran objek, keterangan, waktu pengamatan serta kontras

Pengaruh pencahayaan menurut Subaris dkk (2007) :

Bila kurang atau berlebihnya pencahayaan maka akan berdampak secara langsung terhadap indra penglihatan atau pengaruh

yang hada dapat terlihat dalam jangka waktu yang cukup lama.

Adapun beberapa dampak dri minim atau berlebihnya pencahayaan :

1. Kelelahan mata
2. Keluhan pegal atau sakit disekitar mata
3. Kerusakan indra mata
4. Meningkatkan kecelakaan kerja
5. Kelelahan mental

Beberapa gejala kelelahan metal menurut Subaris dkk (2007) :

1. Sakit kepala
2. Penurunan konsentrasi
3. Penurunan kecepatanberfikir
4. Penurunan intelektual

Dalam hal ini dampak yang diterima oleh karyawan denan kurang atau berlebihnya pencahayaan maka perusahaan dapat melakukan bebrapa hal berikut :

1. Pembersihan lampu secara teratur
2. Pengecatan kembali permukaan dalam ruangan karyawan bekerja
3. Penggantian lampu lampu yang rusak atau tidak berfungsi

c. Ventilasi

Ventilasi adalah cara yang digunakan untuk menggtati udara yang korot atau kurang segar dengan udara yang lebih baik pada ruangan. Ruangan yang memiliki udara kotor dapat mengakibatkan

adalah salah satu penyebab kecelakaan kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan menurunnya produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.

Tujuan pembuatan ventilasi menurut Subaris dkk (2007) ;

1. Mengendalikan kontaminan
 2. Mengendalikan panas serta kelembaban demi kenyamanan karyawan
 3. Mencegah bahaya kebakaran serta ledakan diruang kerja
 4. Mencegah debu, partikel serta mikroorganisme lain
- d. Getaran di tempat kerja

Geratarn ditempat kerja dan kebisingan biasanya merupakan suatu hal yang disebabkan oleh satu sumber yang sama yakni mesinproduksi. Tentunya getaran pada tempat karyawan bekerja juga mempenaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karawan. Karena dengan adanya geratan yang terjadi, maka bukan tidak mungkin hal itu menggagu karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sumber-sumber getaran menurut Subaris dkk (2007) :

1. Alam

Getaran ini merupakan getaran yang dihasilkan dari aktifitas alam yang terasa pada lingkungan kerja karyawan, getaran tektonik maupun getaran vulkanik.

2. Aktifitas manusia

Getaran ini dihasilkan dari aktifitas manusia yang berhubungan dengan sistim produksi seperti getaran mesin pada perusahaan manufaktur, getaran mesin bor serta getaran lain yang bersumber dari aktifitas manusia

Dampak getaran pada karyawan Subaris dkk (2007) :

Tentunya dengan adanya getaran pada tempat kerja dapat mempengaruhi fisiologis dan psikologis karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kerusakan pada alat reproduksi wanita, perubahan morfologis pada tulang belakang, gangguan alat penglihatan dan gangguan pada telinga,. Dalam katogori getaran kencang atau getaran rendah, namun bila getaran rendah diterima oleh tubuh dalam waktu lama pun akan berdampak sama dengan getaran kencang.

Langkah langkah penanggulangan getaran menurut Subaris dkk (2007) :

1. Penanggulangan pada sumber getaran

- a) Menggunakan penggantung elastic pada mesin yang menyebabkan getaran
- b) Menyeimbanga bagian yang berputar pada mesin yang menyebabkan getaran
- c) Mengurangi energy pada mesin penyebab getaran

2. Penanggulangan pada penerima

- a) Menmbuat penyekat antara sumber getaran dan ruang kerja karyawan
- b) Memperbesar jarak antara mesin dan karyawan

Faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja (Siswanto, 2003) adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja Fisik, meliputi
 - 1. Terjaganya Kebersihan
 - 2. Pertukaran udara yang baik
 - 3. Alat penerangan yang memadai
 - 4. Keamanan
 - 5. Kenyamanan
 - 6. Kebisingan
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik , meliputi :
 - 1. Adanya hubungan antara karyawan dengan pimpinan
 - 2. Adanya hubungan antara karyawan dengan rekan kerja
 - 3. Kebijakan pimpinan terhadap masalah pekerjaan

2.3.2 Keadilan Organisasi

1. Pengertian Keadilan Organisasi

Individu adalah subjek sekaligus objek atas setiap keputusan yang ada didalam organisasi. Beberapa keputusan iniberurusan dengan

gaji, pekerjaan yang mereka lakukan, serta beberapa kesepakatan atas sosial dimana mereka bekerja. Lalu setelah keputusan itu dibuat dan dirasakan oleh para karyawan, pertanyaan selanjutnya adalah “apakah sudah adil keputusan itu dibuat?”. Keadilan organisasi merupakan kondisi dimana pekerjaan atau aspek penunjang pekerjaan yang dapat mengarahkan individu atas keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh perusahaan.

Aspek keadilan disini bisa dari perlakuan yang diberikan kepada karyawan dari atasan, kesesuaian income dan outcome atas suatu pekerjaan ataupun yang bersifat penegakan atas peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu keadilan organisasi membuat fokus pada 3 hal yang dijadikan pembahasan dalam keadilan organisasi, pertamanyakni keadilan distributif sebagai keadilan atas hasil, kedua keadilan prosedural sebagai keadilan atas aspek proses atau peraturan, lalu yang ketiga keadilan interaksional sebagai keadilan atas interaksi yang diberikan atasan terhadap bawahan (Colquitt, 2001).

2. Indikator Keadilan Organisasi

Berdasarkan yang sudah dikemukakan diatas, untuk mengukur keadilan organisasi pada sebuah perusahaan atau organisasi dapat digunakan indikator-indikator berdasarkan apa yang sudah dikemukakan oleh para ahli. Diantaranya sebagai berikut ;

Adapun indikator keadilan organisasi menurut Colquitt (2001) ;

a. Keadilan distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang mengacu atas hasil yang diterima atas kerja yang diberikan. Keadilan distributif inkepani erat kaitannya dengan kesejahteraan karyawan dengan maksud pengalokasian imbalan atas suatu pekerjaan yang menghasilkan sesuatu yang bersifat materil untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan. Karenanya, keadilan distributif merupakan bentuk keadilan yang memberikan fokus bahwa karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai atas kerjanya. Didalamnya juga terdapat promosi, *reward*, atau penghargaan atas kerja dan pengembangan diri karyawan.

b. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural merupakan sebuah keadilan proses yang dilakukan dalam memberikan sebuah distribusi kepada karyawan atau dengan kata lain persepsi atas prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga karyawan merasakan dampak dari adilnya proses prosedur yang dilakukan. Maka dalam melihat proses atas sebuah prosedur harus memperhatikan konsistensi (penerepan prosedur yang konsisten dalam setiap waktu dan setiap karyawan), menghindari bias (harus bersikap netral), informasi yang akurat (informasi yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan), beretika (menjunjung tinggi etika dan moralitas),

representative (menggambarkan keseluruhan aspek karyawan), dapat diperbaiki (keadilan dapat memperbaiki hal buruk yang sudah dan tau akan terjadi).

c. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional adalah penilaian kewajaran atas perlakuan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan. Da hal yang didapat dijadikan indikator dalam menilai keadilan interaksional diantaranya penialan (asalan tentang keputusan didasarkan penilaian), kebenaran (tentang kejujuran atas penilaian), kepedulian, serta kepantasan (perlakuan yang pantas diberikan).

Keadilan organisasi dibagi menjadi tiga bagian menurut Cropanzano *et al.* (2007) :

a. Keadilan distributif

Dimana keadilan distributif ini dibagi menjadi beberapa aspek didalamnya yang menitik beratkan pada kelayakan imbalan

1. Keadilan

Menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya.

2. Persamaan

Menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama.

3. Kebutuhan

Menyediakan *benefit* berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang.

b. Keadilan prosedural : kelayakan proses alokasi

1. Konsistensi

Semua karyawan diperlakukan sama.

2. *Lack of Bias*

Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama.

3. Keakuratan

Keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat.

4. Pertimbangan wakil karyawan

Pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan.

5. Koreksi

Mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.

6. Etika

Norma pedoman profesional tidak dilanggar.

c. Keadilan interaksional

1. Keadilan interpersonal

Memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.

2. Keadilan informasional

Berbagi informasi yang relevan dengan karyawan.

Menurut Noe (2011) keadilan organisasi dibagi menjadi 3 bagian yaitu,

a. Keadilan distributif

Merupakan keadilan yang menitik beratkan pada hasil yang diterima dan kinerja yang sudah dilakukan.

b. Keadilan prosedural

1. Konsistensi

Prosedur dijalankan dengan konsisten pada siapapun dan kapanpun.

2. Peniadaan bias

Prosedur dijalankan oleh orang yang tidak memiliki kepentinganterkait hasil, dan tidak memiliki praduga atas individu yang dinilai.

3. Keakuratan informasi

Prosedur dijalankan atas informasi yang dirasa benar.

4. Kebermungkinan koreksi

Prosedur yang berlaku memungkinkan karyawan melakukan banding bila prosedur yang diberlakukan tidak baik atau tidak benar.

5. Keterwakilan

Prosedur yang berlaku diinformasikan kepada semua kelompok atau pemangku kepentingan termasuk individu-individu.

6. Kesantunan

Prosedur yang berlaku sesuai norma dan tata aturan yang sesuai.

c. Keadilan interaksi

1. Penjelasan

Penekanan pada aspek penjelasan atas prosedur yang diberlakukan.

2. Kepekaan sosial

Memperlakukan secara penuh martabat dan rasa hormat.

3. Ketenggangan

Mendengarkan pertimbangan atas keputusan yang akan diambil.

4. Empati

Menyelami perasaan yang bersangkutan.

2.3.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja hal yang sangat penting dalam mempertahankan dan menangkap perhatian karyawan. Kepuasan adalah persepsi karyawan mengenai tugas dan lingkungan organisasi dimana mereka bekerja tentang rasa puas dan tidak puas atas apa yang telah dikerjakan atau hasil dari apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap timbale balik yang positif terhadap pekerjaan atau perusahaan tersebut dan sebaliknya dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan menghasilkan sikap negatif atas pekerjaan atau organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja merupakan derajat sejauh mana sejauhmana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap produktifitas penting bagi harga-diri. Semakin positif umpan balik yang diberikan oleh karyawan bisa dikatakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjayang mereka rasakan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Dengan kepuasan kerja, bukan tidak mungkin kinerja karyawan dan aspek lain dapat ditingkatkan. Dengan melihat penjelasan diatas, terlihat sebegitu besar peran dari kepuasan kerja bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu untuk menilai seberapa puas karyawan maka dapat diukur dengan beberapa indikator. Diantaranya ;

Menurut Waxley dan Yulk (As'ad, 1995) mengemukakan ada 3 macam teori kepuasan kerja yang sering dipakai oleh banyak orang :

a. *Disprepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (As'ad, 1995). Porter mengukur kepuasan kerja dari selisih antara apa yang seharusnya didapat dan apa yang dirasakan oleh pekerja. Dengan kata lain ada batasan minimum yang telah dipatok oleh setiap karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu sikap karyawan kepada perusahaan tergantung *Disprepancy*, semakin besar kenyataan yang dirasakan oleh karyawan atau semakin melewati batas minimum maka karyawan akan semakin puas.

b. *Equity Theory*

Teori ini dikutip dari Locke (As'ad, 1995). Teori ini menitikberatkan kepada sikap yang diterima oleh karyawan dengan dasar keadilan pada suatu keadaan tertentu. Perbandingan ini dilakukan pada teman sekerja ataupun teman yang bekerja ditempat lain. Adapun beberapa elemen dalam teori *Equity*, yakni: (1) *Input*, maksudnya adalah segala sesuatu yang karyawan terima dalam masa pekerjaannya. Misalnya karyawan mendapatkan keterampilan baru atau karyawan mendapatkan pengalaman atas suatu kondisi tertentu; (2) *Outcome*, maksudnya adalah segala "hasil" yang didapat karyawan dari pekerjaan tersebut. Misalkan upah,

keuntungan, symbol status. Yang ketiga yakni *omparison Person*, maksudnya adalah perbandingan yang karyawan terima dan dapatkan dengan karyawan lain ketika bekerja ditempat yang berbeda pada suatu pekerjaan yang relative sama. Perbandingan ini akan bersifat positif bila dirasakan melebihi ataupun sama dengan kondisi yang karyawan lain rasakan ditempat yang berbeda. Namun hal ini bersifat negative bila yang dirasakan berbeda jauh dengan apa yang dirasakan karyawan lain ditempat yang berbeda.

Namun teori ini memiliki kelemahan bahwa kepuasan juga ditentukan oleh perbedaan individu, semisal besarnya pendapatan individu inginkan pada saat melamar pekerjaan (As'ad, 1995).

c. *Two Factor Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda dan bukan merupakan suatu variabel yang bersifat kontinyu antara kepuasan dan ketidak puasan kerja. Herzberg (As'ad, 1995) membagi situasi yang dapat mempengaruhi karyawan atas pekerjaannya kepada dua bagian. Pertama kelompok motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan dan tanggung jawab. Yang kedua kelompok ketidakpuasan yang terdiri dari prsedur, upah atau gaji, hubungan antar karyawan.

Jadi dalam teori ini perbaikan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidak puasan kerja. Yang dapat memacu kepuasan kerja adalah pengakuan dari perusahaan ataupun

tanggung jawab itu sendiri. Yang menarik dari teori ini adalah pemisahan yang dilakukan sehingga banyak orang yang menyokong atau mengkritik teori tersebut (As'ad, 1995).

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek yang tidak berdiri sendiri, melainkan ada beberapa aspek yang menjadi faktor terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Koehler (Roziqin, 2010) mendefinisikan faktor kepuasan kerja secara fisik dalam suatu organisasi biasanya diukur melalui materil atau uang yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dibebankan. Kerena kebutuhan hidup dengan kategori kebutuhan sandang, pangan serta papan diperoleh dengan membeli, walaupun kepuasan kerja tidak selalu diukur dengan tingkat materi yang diperoleh atas suatu pekerjaan. Oleh karena itu uang atau materi yang diperoleh atas suatu pekerjaan menjadi salah satu motivasi karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan oleh perusahaan terhadap mereka.

Bilamana kebutuhan yang menjadi faktor kepuasan karyawan belum terpenuhi dikarenakan ketidak sesuaian apa yang diterima dibandingkan dengan apa yang dikeluarkan maka umpan balik yang diberikan akan negative. Dalam arti kata karyawan akan melakukan tindakan yang tidak sesuai atau tidak diharapkan oleh perusahaan. Seperti menurunnya kinerja karyawan, timbul rasa kekecewaan, frustasi, serta sedih yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2001) diantaranya :

a. Kerja yang secara mental menantang

Pekerjaan yang cenderung stabil atau membosankan membuat kurang maksimalnya umpan balik secara positif dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan lebih senang bila pekerjaan membutuhkan analisa serta keberagaman tugas, karakteristik pekerjaan yang seperti ini akan membuat karyawan akan tertantang secara mental dan dapat meningkatkan kepuasan kerja bila dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan yang cenderung statis atau membosankan.

b. Ganjaran yang pantas

Karyawan akan menpersepsikan perusahaan secara positif bila mereka mendapatkan ganjaran yang sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan. Ganjaran yang pantas ini bisa berupa upah, promosi atau keadilan dalam berinteraksi. Semakin kecil distorsi yang dihasilkan dari ganjaran atas pekerjaan maka semakin besar kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan tingkatkenyamanan yang lebih pada karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang baik disini dalam arti kondisi yang tidak membahayakan, tidak mengganggu kinerja, serta memberikan efek positif selama karyawan menjalankan tugas yang dibebankan.

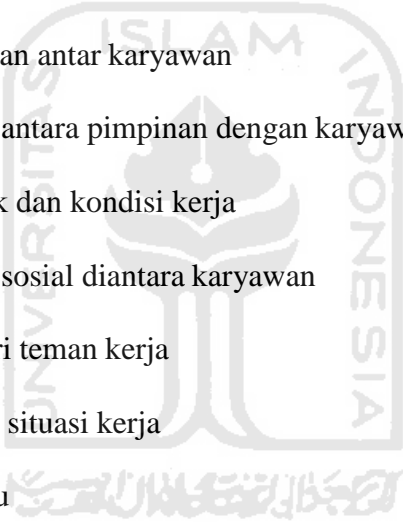
d. Rekan kerja yang mendukung

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan tidak mungkin bekerja hanya seorang diri dalam perusahaan, melainkan juga bekerja dengan banyak pekerja lain. Maksudnya disini adalah dalam sebuah perusahaan pasti akan terjadi interaksi sosial satu karyawan dengan karyawan lain baik dalam satu divisi ataupun berbeda divisi. Satu tingkatan garis atau berbeda tingkatan dalam struktur perusahaan tersebut. Hubungan dengan sesama karyawan atau dengan atasan menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja. Bila lingkungan sosial tidak menunjang karyawan dalam bekerja, bukan tidak mungkin karyawan tidak maksimal dalam melakukan kinerja. Hubungan dengan atasan atau dengan sesama karyawan terjadi sekat maka akan menghambat perusahaan dalam bergerak. Sebaliknya bila seruluh aspek dalam perusahaan melebur dalam hubungan sosial maka umpan balik positif akan terjadi dari perusahaan dan atau dari karyawan itu sendiri.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Analisis serta penempatan karyawan dalam sebuah posisi dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu hal yang penting untuk menciptakan rasa puas pada diri karyawan. Kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan yang dijalani akan menghasilkan rasa puas dalam diri karyawan.

Burt (As'ad, 2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 
- a. Faktor hubungan antar karyawan
 - 1) Hubungan antara pimpinan dengan karyawan
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman kerja
 - 5) Emosi dari situasi kerja
 - b. Faktor individu
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaanya
 - 2) Umur orang sewaktu bekerja
 - 3) Jenis kelamin
 - c. Faktor-faktor luar
 - 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan dan training

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja Luthans dan Spector (Robbins, 2001), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan , kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat karyawan terhadap pekerjaannya.

2.3.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel tergantung pada penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil bekerja karyawan yang hasil dari pekerjaan tersebut bisa dijadikan sebagai landasan dalam menilai apakah baik atau tidak baik hasil dari karyawan bekerja. Kinerja karyawan dengan kata lain hasil dari karyawan dalam bertugas dengan standar waktu, ukuran serta kualitas hasil dari pekerjaan tersebut yang sudah ditentukan ukuran keberhasilan akan suatu pekerjaan sebelumnya.

Bernardin dan Russel (1998) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan atas perolehan yang dihasilkan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam periode tertentu pula. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atas sebuah pekerjaan yang dinilai, dilihat serta diukur dengan ukuran yang sudah ada sebelumnya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang perlu dilakukan bilamana memang perusahaan menginginkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja serta keadilan organisasi yang memberikan rasa puas pada

diri karyawan, secara langsung akan meningkatkan kinerja sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan dapat terwujud.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam hal menilai kinerja karyawan sesuai atau tidak atas apa yang sudah dikerjakan dengan pengharapan hasil pekerjaan, maka ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator seperti yang dikemukakan oleh Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1998), adalah sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pendapat diatas menunjuk pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan itu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi atasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan (Bernardin and Russel, 1998)

a. Tingkat kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan merupakan hal yang harus dinilai oleh apa yang sudah ditentukan dalam penentuan sebelumnya. Hal ini dapat dikur melalui bagaimana karyawan melakukan tugasnya, apakah bekerja secara maksimal dan berungguh sungguh atau tidak. Juga keterampilan serta pengalaman juga menentukan kualitas kerja karyawan atas kerja yang dibebankan.

b. Tingkat kuantitas kerja

Dalam hal ini menilai kinerja karyawan digunakan dengan sasaran waktu dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Seberapa mampu karyawan menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.

c. Tingkat ketetapan waktu

Dalam hal ini yang dimaksud lebih dalam penekanan dimana karyawan dapat memanfaatkan waktu yang sudah ditentukan untuk melakukan kegiatan diluar sebuah pekerjaan itu sendiri. Seperti seberapa tepat karyawan hadir setiap kali pekerjaan dimulai, lalu seberapa efektif karyawan memanfaatkan waktu untuk istirahat dan dalam hal absen dalam pekerjaan.

d. Tingkat efektivitas

Keefektifan yang dimaksud merupakan seberapa efektif karyawan memanfaatkan atau melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Apakah dapat mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan dan dapat mempertanggung jawabkannya.

Menurut Hasibuan (2002) baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

b. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

g. Tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Sedangkan menurut Gomes (1995) indikator untuk mengukur kinerja antara lain sebagai berikut:

a. *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b. *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

d. *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f. *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

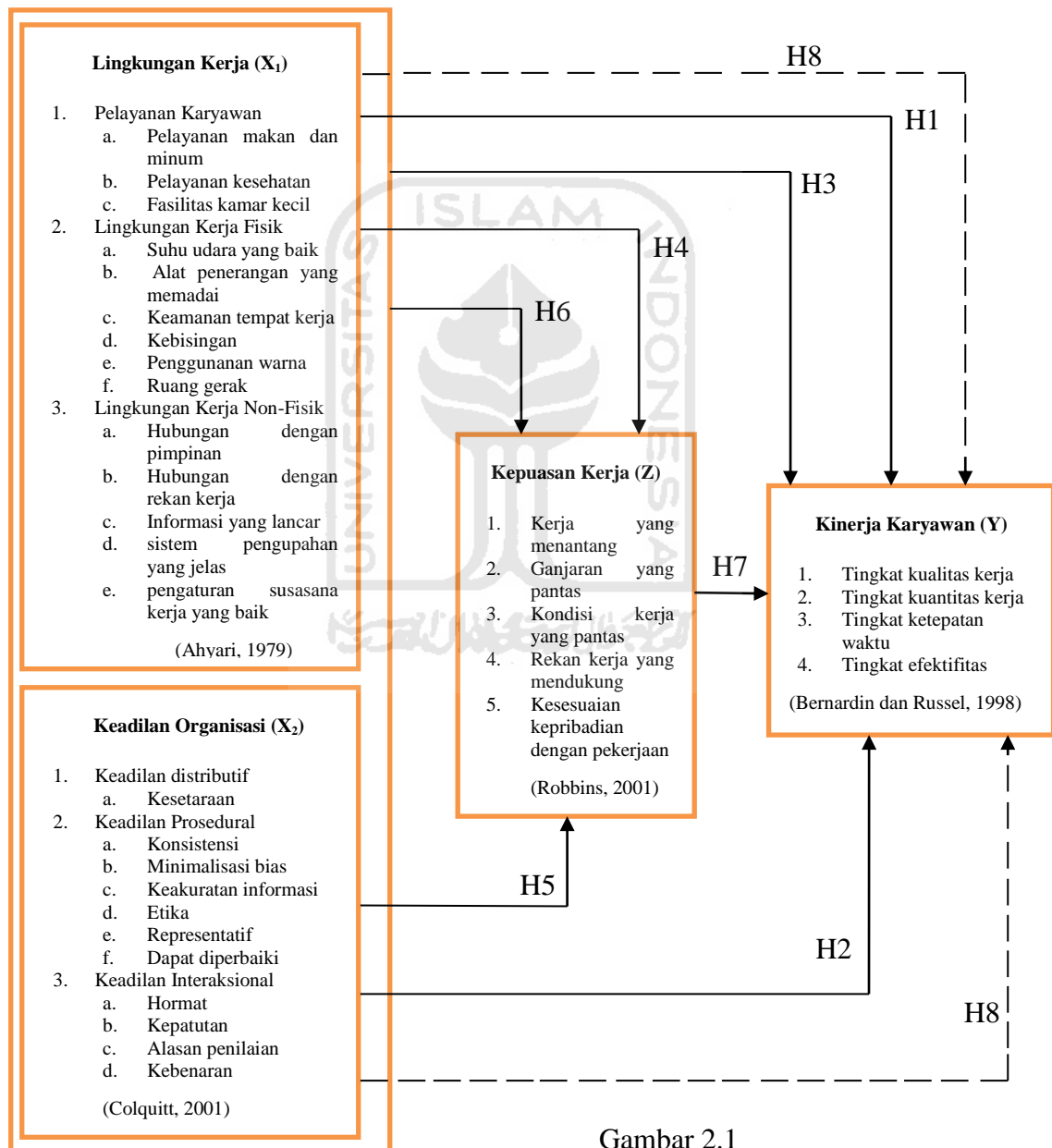
g. *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

h. *Personal qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

2.4 Kerangka Berfikir Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka berfikir penelitian

Keterangan :

- * Garis tidak putus pengaruh langsung.
- * Garis putus-putus pengaruh melalui variabel mediasi.

2.4.1 Lingkungan Kerja

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan :
Bakotic dkk (2013), Wibowo dkk (2014), Tio (2014)
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan : Rahmawati
dkk (2014), Jayaweera (2015), Ajala (2012)

2.4.2 Keadilan Organisasi

- a. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan :
Iqbal (2013), , Widyaningrum (2010), Krisnayanti dkk (2015)
- b. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan : Kristanto
(2015), Moazzezi (2014), Warokka dan Gallato (2012)

2.4.3 Kepuasan Kerja

- a. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan :
Indrawati (2013), Engko (2008), Soegiharto (2012), Khan dkk (2012)

2.5 Hipotesis

Adapun hipotesa yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian Rahmawati dkk (2014), Jayaweera (2015), Ajala (2012) mengenai lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil hipotesa
H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian Kristanto (2015), Moazzezi (2014) mengenai keadilan organisasi yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil hipotesa
H2 : Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan penelitian Rahmawati dkk (2014), Jayaweera (2015), Ajala (2012) mengenai lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Kristanto (2015), Moazzezi (2014) mengenai keadilan organisasi yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis ingin melihat apakah secara bersama-sama lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Maka penulis mengambil hipotesa
H3 : Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan penelitian Bakotic dkk (2013), Wibowo dkk (2014), Tio (2014) tentang lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung ataupun menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil hipotesa
H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

5. Berdasarkan penelitian Iqbal (2013), , Widyaningrum (2010), Krisnayanti dkk (2015) mengenai keadilan organisasi yang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung ataupun menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil hipotesa
H5 : Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
6. Berdasarkan penelitian Bakotic dkk (2013), Wibowo dkk (2014), Tio (2014) tentang lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung ataupun menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dan Iqbal (2013), , Widyaningrum (2010), Krisnayanti dkk (2015) mengenai keadilan organisasi yang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung ataupun menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan , maka penulis ingin melihat apakah secara bersama-sama lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil hipotesa
H6 : Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Indrawati (2013), Engko (2008), Soegiharto (2012), Khan dkk (2012) tentang kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis ingin melihat apakah ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis mengambil hipotesa

H7 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmawati dkk (2014), Jayaweera (2015), Ajala (2012) mengenai lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian Bakotic dkk (2013), Wibowo dkk (2014), Tio (2014) tentang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis ingin melihat apakah kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil hipotesa

H8 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

9. Berdasarkan penelitian Kristanto (2015), Moazzezi (2014) mengenai keadilan organisasi yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan Iqbal (2013), Widyaningrum (2010), Krisnayanti dkk (2015) mengenai keadilan organisasi yang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung ataupun menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan, penulis ingin melihat apakah kinerja karyawan dipengaruhi keadilan organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil hipotesa

H9 : Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 metode pendekatan, pendekatan kuantitatif dan pendekatan wawancara. Menurut Sugiyono (2010) metode pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Wawancara menurut Sugiyono (2010), sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga

peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Penelitian ini menggunakan 2 metode pendekatan penelitian dikarenakan dalam perjalanan penelitian ini, hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan hipotesa awal penulis. Oleh karena itu dilakukan wawancara dengan responden agar penulis mengetahui alasan dari hasil pengujian yang didapat.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan pada sebuah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang pembuatan pipa besi baja yang berlokasi di Cilegon Banten. Target pengambilan data pada penelitian ini adalah karyawan unit produksi yang sudah berstatus tetap, dengan jumlah 99 orang karyawan. Ini dikarenakan pegawai tetap merupakan komponen karyawan yang merasakan lama waktu bekerja tanpa pemutusan atau pergantian jenis pekerjaan. Juga mengambil pegawai tetap bagian produksi dikarenakan yang paling tepat diantara unit lainnya karena unit ini bersinggungan langsung dengan proses pembuatan produk besi baja merupakan karyawan pada unit produksi. Perusahaan ini menghasilkan 2 macam pipa baja yaitu pipa spiral dan longitudinal. Perusahaan ini memiliki 2 tipe mesin yaitu mesin SPM (*Spiral Pipe Machine*) untuk menghasilkan pipa spiral dan mesin ERW (*Electric Resistance Welding*) untuk menghasilkan pipa longitudinal. Dimana karyawan yang menjadi target penelitian terdapat

pada unit ERW dan SPM. Pengambilan lokasi penelitian pada perusahaan ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar dampak lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja, dan ingin mengetahui perbedaan penelitian yang sudah dilakukan terdahulu mengenai lingkungan kerja dan keadilan organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja dengan perbedaan keadaan lingkungan kerja. Dengan melihat lingkungan kerja yang ada pada perusahaan yang penulis teliti ini, dapat dilihat lingkungan ini merupakan lingkungan kerja yang berat dan penuh dengan resiko. Karena setiap saat bersinggungan dengan alat atau material baja yang sewaktu-waktu dapat membahayakan diri dan beresiko fatal dan pada penelitian ini identitas responden dirahasiakan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X_1 , dan X_2), variabel terikat (Y), dan satu variabel mediasi (Z). Menurut Sugiyono (2010) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat. Variabel terikat menurut Sugiyono (2010) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Tuckman (Sugiyono, 2010) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang

tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dari ketiga pengertian di atas maka variabel tersebut dikategorikan sebagai berikut:

a. Variabel bebas

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Keadilan Organisasi

b. Variabel Terikat

Y = Kinerja Karyawan

c. Variabel Mediasi

Z = Kepuasan Kerja Karyawan

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Sekaran (2006) menyatakan bahwa definisi operasional adalah definisi sebuah ide dalam istilah yang bisa diukur dengan mengurangi tingkat abstraksinya melalui penggambaran dimensi dan elemennya. Menurut Sugiyono (2010), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Berikut ini dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian:

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya bilamana lingkungan kerja tidak didesain dengan baik dan justru membuat karyawan merasa tidak nyaman, maka lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi buruknya kinerja karyawan (Ahyari, 1979). Sehingga penting adanya bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dalam menunjang karyawan dalam melaksanakan tugas.

Indikator yang dapat digunakan dalam menilai lingkungan kerja dalam perusahaan (Ahyari, 1979) sebagai berikut :

a. Pelayanan Karyawan meliputi :

1. Pelayanan makan dan minum

- a) Perusahaan menyediakan pelayanan makan dan minum atau uang saku sehingga terjaminnya asupan vitamin dan nutrisi bagi karyawan.
- b) Tersedianya kafetaria atau ruang makan dan minum bagi karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

2. Pelayanan kesehatan

- a) Adanya jaminan kesehatan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- b) Tersedianya klinik dan dokter yang siap sedia menjaga kesehatan karyawan selama menjalankan tugas yang dibebankan.

- c) Lokasi klinik yang strategis dan mudah dijangkau oleh karyawan bila terjadi kecelakaan kerja atau karyawan yang sakit ditengah menjalankan tugas yang dibebankan.

3. Fasilitas kamar kecil

- a) Perusahaan memfasilitasi karyawan dengan kamar kecil atau kamar mandi.
- b) Strategisnya letak kamar mandi yang disediakan perusahaan sehingga karyawan dapat mengakses kamar mandi dengan mudah.

b. Kondisi Kerja Fisik meliputi :

1. Suhu udara yang baik

- a) Suhu udara diruang kerja cukup nyaman bagi karyawan dalam bekerja atau menjalankan tugas yang dibebankan.
- b) Tersedianya ventilasi sebagai kontrol terhadap suhu ruangan dan sirkulasi udara lingkungan kerja berjalan dengan baik.

2. Alat penerangan yang memadai

- a) Tersedianya cahaya yang cukup pada lingkungan kerja disiang hari.
- b) Lingkungan kerja tempat dimana karyawan menjalankan tugas diberi dengan lampu-lampu yang mencukupi.

- c) Perusahaan menempatkan lampu sebagai sumber cahaya dengan posisi yang tepat.
- d) Tidak ada pantulan yang terjadi pada lingkungan kerja selama karyawan bertugas.

3. Keamanan tempat kerja

- a) Desain lingkungan kerja serta alat produksi di lingkungan kerja dirasa aman oleh karyawan selama melakukan tugas yang diberikan.
- b) Karyawan diberikan alat keamanan selama menjalankan tugas.
- c) Disediakan aparat keamanan disekitar lingkungan kerja demi menjamin keamanan karyawan selama menjalankan tugas.

4. Kebisingan

- a) Kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja yang bersumber dari alat produksi, musik, dll tidak mengganggu konsentrasi karyawan selama bekerja.
- b) Tersedianya alat peredam kebisingan yang diberikan kepada karyawan selama bekerja.

5. Penggunaan warna

- a) Penggunaan warna oleh perusahaan tepat sehingga karyawan merasa nyaman selama bekerja.

- b) Tidak adanya gangguan dari warna yang terlalu cerah atau terlalu gelap di lingkungan kerja.

6. Ruang gerak

- a) Penempatan alat produksi yang tepat sehingga tidak mengganggu ruang gerak atau perpindahan karyawan dari satu tempat ke tempat lain.
- b) Tersedianya ruang gerak yang cukup luas bagi karyawan selama bekerja.

c. Kondisi Kerja non-Fisik

1. Adanya hubungan antara pimpinan dengan karyawan

- a) Hubungan antar karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik.
- b) Pimpinan atau perusahaan memberi dukungan kepada setiap personality karyawan sehingga timbul kedekatan antara pimpinan atau perusahaan dengan karyawan.

2. Adanya hubungan antara karyawan dengan rekan kerja

- a) Hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik diluar maupun di dalam lingkungan kerja sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Informasi yang Lancar

- a) Tertransformasi secara jelas mengenai tugas dan aturan dalam menjalankan tugas dari pimpinan atau perusahaan

kepada karyawan. sehingga tidak timbul masalah akan hal yang menyangkut pekerjaan.

4. Sistem Pengupahan yang Jelas

- a) Sistem pengupahan yang jelas dan transparan kepada karyawan.
- b) Sistem pengupahan yang sesuai antara kinerja yang diberikan oleh karyawan dan upah yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa.

5. Pengaturan susasana kerja yang baik

- a) Suasana kerja selalu dijaga dengan baik oleh karyawan atau perusahaan sehingga timbul rasa nyaman selama di lingkungan kerja.
- b) Pemeliharaan secara berkala terhadap pengaturan susana lingkungan kerja oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keadilan Organisasi (X₂)

Menurut Colquitt (2001) keadilan organisasi merupakan kondisi dimana pekerjaan atau aspek penunjang pekerjaan yang dapat mengarahkan individu atas keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh perusahaan. Aspek keadila disini bisa dari perlakuan yang diberikan kepada keryawan dari atasan, kesesuaian income dan outcome atas suatupekerjaan ataupun yang bersifat penegakan atas peraturan yang berlaku

dalam sebuah perusahaan. Indikator menurut Colquitt (2001) pada keadilan organisasi antara lain :

a. Keadilan Distributif

1. Keadilan

- a) Hasil yang diberikan kepada karyawan setara dengan apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

b. Keadilan Prosedural

1. Konsistensi

- a) Prosedur diberlakukan secara konsisten dari satu karyawan ke karyawan lain.
b) Prosedur diberlakukan secara konsisten dari waktu ke waktu.

2. Minimalisasi bias

- a) Prosedur diberlakukan secara sama tanpa berpihak atau mengistimewakan salah satu atau golongan tertentu.

3. Keakuratan informasi

- a) Keputusan atas prosedur dibuat untuk melakukan penilaian atau perlakuan berdasarkan fakta atau informasi yang akurat.

4. Etika

- a) Prosedur yang berlaku dalam perusahaan mengandung substansi yang tidak melanggar nilai moral dan etika.

5. Representative

- a) Pembentukan dan pengambilan keputusan atas prosedur melibatkan semua pihak yang terkait dalam perusahaan.

6. Dapat diperbaiki

- a) Prosedur yang berlaku bertujuan memperbaiki kesalahan yang ada atau potensi kesalahan yang akan muncul.

c. Keadilan Interaksional

1. Hormat

- a) Perlakuan atasan atas karyawan secara sopan dan memperlakukan dengan penuh martabat.

2. Kepatutan

- a) Atasan menahan diri dari pernyataan yang tidak benar atau merugikan.

3. Alasan penilaian

- a) Atasan menjelaskan alasan diambilnya sebuah keputusan atas suatu hal.

4. Kebenaran

- a) Informasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan jujur dan benar.

3. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja merupakan derajat sejauh mana sejauhmana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap produktifitas penting bagi harga-diri. Semakin positif umpan balik yang diberikan oleh karyawan bisa dikatakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjayang mereka rasakan. Indikator menurut Robbins (2001) dalam menilai kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kerja yang menantang

- 1) Mampu menyelesaikan pekerjaan baru yang dibebankan.
- 2) Mampu menyelesaikan keragaman jenis pekerjaan.
- 3) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

- b. Ganjaran yang pantas

- 1) Hasil yang akan didapatkan sesuai dengan apa yang sudah dikeluarkan.
- 2) Kesesuaian imbalan yang diterima dengan perbandingan pekerjaan yang sama ditempat lain.

- c. Kondisi kerja yang pantas

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang sesuai dan menunjang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan.

- 2) Kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan menjauhkan dampak buruk bagi karyawan.
- d. Rekan kerja yang mendukung
- 1) Lingkungan kerja sosial mendukung dalam melakukan pekerjaan.
 - 2) Rekan kerja yang dapat membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Rekan kerja dapat bekerja bersama dalam tim.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- 1) Kesamaan keahlian dengan pekerjaan yang dibebankan.
 - 2) Dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1998), adalah sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pendapat diatas menunjuk pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan itu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi atasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan (Bernardin and Russel, 1998)

a. Tingkat Kualitas Kerja

1. Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas.
 2. Memiliki pengalaman yang baik pada pekerjaan yang dimiliki saat ini.
 3. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.
 4. Berusaha untuk memaksimalkan hasil kerja melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, dalam artian mutu.
- b. Tingkat Kuantitas Kerja
1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.
 3. Mampu mengerjakan kerja lembur yang diberikan perusahaan.
 4. Siap jika ditugaskan ke luar kota oleh perusahaan.
- c. Tingkat Ketetapan Waktu
1. Hadir di tempat kerja tepat waktu.
 2. Tidak pernah absen masuk kerja.
 3. Menggunakan jam istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 4. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan tugas yang diberikan.
- d. Tingkat Efektivitas
1. Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.

2. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.
3. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan yang diharapkan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari narasumber. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penyebaran kuesioner dan teknik wawancara.

3.3.1 Kuesioner

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi dan juga dengan kuesioner, serta melakukan wawancara untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan skala *Likert*. Adapun bobot yang digunakan untuk setiap jawaban yang menggunakan skala *likert* yaitu dengan 4 tingkat kategori:

1. Jawaban ASS (Amat Sangat Setuju) dengan skor = 6
2. Jawaban SS (Sangat Setuju) dengan skor = 5
3. Jawaban S (Setuju) dengan skor = 4
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) dengan skor = 3
5. Jawaban STS (Sangat tidak Setuju) dengan skor = 2
6. Jawaban ASTS (Sangat tidak Setuju) dengan skor = 1

3.3.2 Wawancara

Dalam penelitian ini selain menggunakan kuesioner, penulis juga menggunakan wawancara untuk mendapatkan informasi terkait penelitian yang dilakukan. Wawancara menurut Sugiyono (2010), sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti,

dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Hal ini dilakukan karena beberapa hipotesa yang telah dibuat ternyata tidak terbukti, sehingga dalam pembuktian hipotesa tersebut dilakukan wawancara. Sehingga informasi bisa didapatkan langsung mengapa hal tersebut bisa terjadi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Sedangkan sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi. Sampel penelitian akan menjadi lebih menentukan lagi mengingat bahwa hasil penelitian dengan menggunakan sampel penelitian tersebut akan disimpulkan/digeneralisasikan menjadi keadaan populasi (Supardi, 2005). Populasi pegawai yang ada dalam PT. X sampai pada bulan Juli 2016 berjumlah 829 orang karyawan yang tersebar dalam masing masing divisi yang ada, jumlah tersebut merupakan gabungan dari karyawan yang berstatus tetap dan tidak tetap. Dengan spesifikasi 99 orang karyawan tetap dan 318 orang karyawan tidak tetap dalam unit Produksi. Serta 119 orang karyawan yang berstatus tetap dan 293 orang karyawan yang berstatus tidak tetap dalam unit non-Produksi. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, menurut

Sugiyono (2001) teknik ini dilakukan dengan pengambilan sampel secara acak dalam satu unit tertentu tanpa melihat strata dalam unit tersebut.

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah taraf sejauh mana suatu alat pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya ingin diukur. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, kuesioner diukur validitasnya. Pengukuran validitas ini menggunakan rumus korelasi *pearson* (*product moment coefficient of correlation*) (Sugiyono, 2010).

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor butir (x) atau item pertanyaan

Y = Skor total variabel (y) atau tiap responden

Pelaksanaan uji validitas ini menggunakan teknik sekali ukur (*one shot technique*), dimana dengan metode ini kuesioner hanya dibagikan satu kali saja kepada responden. Hal ini dikarenakan untuk

menghindari responden memberi jawaban yang sama dari pertanyaan yang diajukan. Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor pada setiap item dengan skor variabel. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $t_{hitung} > r_{tabel}$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Indikator untuk uji reabilitas adalah Cronbach Alpha > 0.6 menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Sugiyono, 2010). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian digunakan rumus:

$$R_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

R_1 = Realibilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

Si^2 = Jumlah varians butir

St^2 = Jumlah varians total

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan ketepatan model, maka perlu dilakukan beberapa pengujian atas beberapa asumsi klasik. Beberapa bentuk pengujian diantaranya yang digunakan yakni uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2005).

3.6.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabelbebad dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel

orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005).

3.7 Metode Analisis Data

Sugiyono (2010) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel bebas (independen) (X) dengan variabel tergantungnya (dependen) (Y). adapun persamaan regresinya menurut Sugiyono (2010) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen yaitu lingkungan kerja

X₂ = Variabel independen yaitu keadilan organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Galat sisa

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel bebas (independen) (X) dengan variabel tergantung (dependen) (Y). Dengan perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) v16 for windows (2007).

3.7.2 Uji t

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (independen) (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen) (Y) secara parsial (Sugiyono, 2005). Hasil Uji-t (parsial) ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Apabila koefisien regresi signifikan padat-signifikan $\leq 0,05$ atau 5 persen, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besardari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependensecara parsial.

Selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari nilai koefisien beta. Variabel bebas yangmemiliki nilai beta paling besar, berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh palingdominan atau

dengan kata lain variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh atau sumbangan besar kepada variabel terikat.

3.7.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara srentak (Sugiyono, 1999). Pengujian ini perlu dilakukan untuk menguji linieritas atau keabsahanpersamaan regresi. Hasil uji F akan menunjukkan tingkat F signifikan $<0,05$, artinya apabila signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi Fatau F signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.7.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur adalah teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat pada regresi berganda jika variabel independenya mempengaruhi variabel dependent tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Jadi bisa disimpulkan bahwa *Path Analysis* adalah kepanjangan dari regresi berganda (Raditu, 2012).

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh, karena model yang disusun terdapat keterkaitan hubungan antara sejumlah variabel yang dapat diestimasi secara simultan. Selain itu variabel dependen pada suatu hubungan yang sudah ada, akan menjadi variabel independent pada hubungan selanjutnya (Raditu, 2012). Model tersebut bila dinyatakan dalam bentuk persamaan model structural, maka akan nampak seperti berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Keadilan Organisasi

b = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Galat sisa

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 Z + e_2$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Keadilan Organisasi

Y = Kinerja

b = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Galat sisa

Setelah pembuatan model diatas, berikut adalah langkah-langkah selanjutnya dalam melakukan *path analysis* :

1. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Asumsi yang melandasi *path analysis* adalah:

- a. Dalam analisis jalur, hubungan antar variabel adalah linier dan adiktif
- b. Hanya model rekrusif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah, sedangkan pada model yang mengandung resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur
- c. Variabel endogen minimal dalam skala interval
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (Instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (identifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan

2. Pendugaan parameter perhitungan koefisien *path*

Langkah kedua yaitu perhitungan koefisien jalur pada diagram jalur pada uraian sebelumnya sebagai berikut:

- a. Untuk anak panah bolak balik koefisiennya merupakan koefisien korelasi (r)

b. Untuk anak panah satu arah digunakan perhitungan regresi variabel dilakukan secara parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan OLS (*Ordinary Least Square*) yaitu metode kuadrat terkecil biasa. Hal ini dapat dilakukan mengingat modelnya rekrusif

3. Pemeriksaan validitas model

Langkah keempat dalam analisis jalur adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya hasil analisis tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisis jalur memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan teori *trimming*. Indikator tersebut yaitu:

a. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - (PE_1)^2 + (PE_2)^2$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi R^2 pada analisis regresi. Untuk uji R^2 (Koefisien determinasi) pada persamaan regresi adalah untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel independent dalam menerangkan variabel dependen serta pengaruhnya secara potensial.

Adapun formulanya sebagai berikut:

$$R^2 Y.X_1 X_2 = b_1.Y.X_1 + b_2.Y.X_2$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

B_1, b_2 = koefisien regresi

Y = Variabel dependen

X_1, X_2 = Variabel Independen

Jadi koefisien determinasi hanya mengukur seberapa besar sumbangan variabel dependent secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi variabel dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range 0 – 1.

b. Teori *Trimming*

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi yaitu menggunakan nilai p dari uji t (pengujian koefisien regresi secara parsial). Berdasarkan teori *trimming*, maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang. Rumus uji t pada regresi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_e}$$

Keterangan :

b_i = Nilai koefisien regresi variabel ke i

S_e = Nilai standar error

4. Melakukan interpretasi hasil analisis

Langkah keempat dalam analisis jalur adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama, dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua hitung pengaruh total dari tiap variabel yang mempunyai kausal ke variabel endogen.

Dalam analisis jalur, disamping ada pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung. Koefisien P_1 dinamakan koefisien jalur pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara:

- a. Pengaruh langsung X ke Z = P_1
- b. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z = $P_1 \times P_3$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Validitas dan Reliabilitas

Pada setiap variabel yang ada pada penelitian ini, sebelum dilakukan uji analisis hipotesis dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas. Sehingga instrumen pengukuran hipotesa sudah teruji valid dan reliabel atas jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden.

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini, menguji pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner pada setiap variabel. Yakni variabel lingkungan kerja (X_1) dengan jumlah 31 pertanyaan, keadilan organisasi (X_2) dengan jumlah 18 pertanyaan, kepuasan kerja (Z) dengan jumlah 12 pertanyaan, serta kinerja karyawan (Y) dengan jumlah 15 pertanyaan.

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Lingkungan Kerja (X_1)	31
2	Keadilan Organisasi (X_2)	18
3	Kepuasan Kerja (Z)	12
4	Kinerja Karyawan (Y)	15
Total Pertanyaan		76

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016. (Lampiran 1, hal 151).

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel religiusitas, variabel disiplin kerja, variabel kecerdasan

emosional serta variabel kinerja. Data yang diambil dari 104 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 16.

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, apabila angka yang didapatkan lebih besar. Maka pertanyaan dianggap gugur.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan Lingkungan Kerja (X₁)

Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	Validitas
1. Saya merasa sangat terbantu dengan perusahaan menyediakan uang saku untuk makan dan minum.	Valid
2. Fasilitas tambahan berupa kafetaria membantu saya dalam hal makan dan minum.	Valid
3. Saya diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan.	Valid
4. Tersedianya fasilitas perusahaan berupa klinik dan dokter jaga membuat saya merasa nyaman selama bekerja.	Valid
5. Lokasi klinik yang sangat strategis memudahkan saya untuk mengakses.	Valid
6. Fasilitas kamar kecil yang diberikan perusahaan sangat membantu saya.	Valid
7. Strategisnya letak kamar kecil, membuat saya mudah untuk mengakses.	Valid
8. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	Valid
9. Ventilasi sebagai control pertukaran udara dan suhu ruangan di tempat saya bekerja berjalan dengan baik	Valid
10. Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik.	Valid
11. Ruangan tempat saya bekerja dilengkapi dengan lampu-lampu.	Valid
12. Posisi lampulampu ditempat saya bekerja diletakan pada posisi yang sudah tepat.	Valid
13. Tidak adanya pantulan cahaya yang mengganggu di tempat saya bekerja.	Valid
14. Perusahaan mendesain lingkungankerja dengan sangat aman, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	Valid
15. Saya diberikan alat pengaman tambahan dalam melakukan pekerjaan.	Valid
16. Tersedianya aparat keamanan di sekitar lingkungan kerja dimana saya melakukan pekerjaan.	Valid

17. Alat peredam kebisingan yang diberikan oleh perusahaan sangat membantu dalam mengurangi dampak kebisingan selama bekerja.	Valid
18. Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan yang disebabkan oleh beroprasinya alat produksi.	Valid
19. Penggunaan warna pada tempat saya bekerja memberikan efek nyaman selama bekerja.	Valid
20. Saya tidak merasa terganggu dengan kondisi warna, karena warna tempat saya bekerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap.	Valid
21. Tersedianya ruang untuk saya bergerak secara bebas dari satu tempat ke tempat lain.	Valid
22. Penempatan alat produksi di tempat saya bekerja dilatakan pada posisi yang tepat.	Valid
23. Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik.	Valid
24. Atasan saya member dukungan kepada setiap karyawan sehingga timbul kedekatan.	Valid
25. Hubungan saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik, sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Valid
26. Atasan memberi informasi secara jelas kepada saya mengenai tugas yang diberikan.	Valid
27. Atasan memberi informasi secara jelas kepada saya mengenai tugas yang diberikan.	Valid
28. Saya merasa sistim pengupahan yang berlaku sudah cukup transparan dan jelas	Valid
29. Upah yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya berikan.	Valid
30. Suasana kerja yang selalu dijaga dengan baik oleh perusahaan, membuat saya merasa nyaman selama bekerja.	Valid
31. Perusahaan selalu melakukan pemeliharaan secara berkala terhadap lingkungan tempat saya bekerja.	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016. (Lampiran 3, hal 185).

Dari data hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan sebagai responden dari penelitian ini menunjukkan hasil valid pada seluruh pertanyaan.

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan Keadilan Organisasi (X₂)

Pertanyaan Variabel Keadilan Organisasi	Validitas
1. Hasil yang saya dapatkan mencerminkan apa yang sudah saya berikan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	Valid
2. Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya selesaikan.	Valid
3. Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan terhadap perusahaan.	Valid
4. Hasil yang saya terima dalam perusahaan berbasis kinerja yang saya lakukan.	Valid
5. Hasil yang saya terima setara dengan hasil yang karyawan lain terima dengan posisi dan pekerjaan yang sama.	Valid
6. Saya memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lain dalam perusahaan.	Valid
7. Saya merasa perusahaan sudah memberlakukan prosedur secara konsisten pada semua karyawan	Valid
8. Saya merasa perusahaan sudah memberlakukan prosedur secara konsisten dari waktu ke waktu.	Valid
9. Dalam memberlakukan prosedur, perusahaan tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan.	Valid
10. Untuk membuat keputusan atas prosedur, atasan saya selalu mencari informasi yang akurat	Valid
11. Saya merasa prosedur yang berlaku tidak mengandung penyimpangan moral dan etika	Valid
12. Atasan saya berusaha mendengarkan suara karyawan sebelum membuat keputusan atas prosedur yang akan diterapkan	Valid
13. Keputusan atas prosedur yang diambil oleh atasan saya, efektif dalam memperbaiki kesalahan yang terjadi	Valid
14. Atasan saya memberlakukan saya dengan cara yang sopan	Valid
15. Atasan saya memperlakukan saya dengan penuh martabat	Valid
16. Atasan saya selalu menahan diri untuk berkomentar atau berkata-kata yang tidak pantas	Valid
17. Atasan saya menjelaskan alasan secara jelas atas keputusan yang diambil	Valid
18. Atasan saya jujur dalam berkomunikasi	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016. (Lampiran 3, hal 188).

Dari data hasil uji validitas terhadap variabel keadilan organisasi yang telah dilakukan, seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan

sebagai responden dari penelitian ini menunjukkan hasil valid pada seluruh pertanyaan.

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Kepuasan Kerja (Z)

Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	Validitas
1. Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan baru yang dibebankan	Valid
2. Saya merasa puas karena saya mampu menyelesaikan keragaman jenis pekerjaan	Valid
3. Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	Valid
4. Saya merasa puas karena imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang sudah saya dikeluarkan	Valid
5. Saya merasa puas karena kesesuaian imbalan yang diterima dengan perbandingan pekerjaan yang sama ditempat lain	Valid
6. Saya merasa puas karena kondisi lingkungan kerja sudah sesuai serta menunjang dalam melakukan pekerjaan	Valid
7. Saya merasa puas karena kondisi lingkungan kerja yang baik bagi serta menjauhkan saya dampak buruk selama bekerja	Valid
8. Saya merasa puas karena rekan kerja yang dapat membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Valid
9. Saya merasa puas karena rekan kerja yang dapat membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Valid
10. Saya merasa puas karena rekan kerja bisa diajak bekerja bersama dalam tim dengan baik	Valid
11. Saya merasa puas karena perusahaan menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	Valid
12. Saya merasa puas karena saya dapat mengembangkan potensi diri yang saya dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016. (Lampiran 3, hal 193).

Dari data hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang telah dilakukan, seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan sebagai responden dari penelitian ini menunjukkan hasil valid pada seluruh pertanyaan.

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan	Vaiditas
1. Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas	Valid
2. Saya memiliki pengalaman yang baik pada pekerjaan yang dimiliki saat ini	Valid
3. Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	Valid
4. Saya berusaha untuk memaksimalkan hasil kerja melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, dalam artian mutu	Valid
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Valid
6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	Valid
7. Saya mampumengerjakan kerja lembur yang diberikan perusahaan	Valid
8. Saya siap jika ditugaskan ke luar kota oleh perusahaan	Valid
9. Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	Valid
10. Saya tidak pernah absen masuk kerja	Valid
11. Saya menggunakan jam istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Valid
12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan tugas yang diberikan	Valid
13. Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Valid
14. Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	Valid
15. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan yang diharapkan	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016. (Lampiran 3, hal 191).

Dari data hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang telah dilakukan, seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan sebagai responden dari penelitian ini menunjukkan hasil valid pada seluruh pertanyaan.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian atas reliabilitas setiap variabel yang ada pada penelitian ini, maka didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i> alfa	Sig	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,908	> 0.6	Reliabel
2	Keadilan Organisasi (X_2)	0,894	> 0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,879	> 0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,871	> 0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016. (Lampiran 3, hal 187, 190, 192, 194).

Dari Tabel diatas di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai alfa > tingkat signifikansi (0,6).

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menjelaskan tentang gambaran atau deskripsi suatu data perusahaan yang diteliti menggunakan analisis statistik deskriptif berupa karakteristik responden yang dapat dilihat dari nilai rata-rata, standart deviasi, dan sebagainya. Juga penyebutan nama perusahaan dalam pembahasan ini disamarkan menjadi PT. X, hal ini dilakukan atas alasan etika dan demi menjaga nama baik perusahaan juga penulis.

4.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada setiap unit yang ada dalam perusahaan beragam, ada yang berjenis kelamin pria dan berjenis kelamin wanita. Oleh karena itu pengklasifikasian responden dalam penelitian ini

dilakukan. Untuk melihat seberapa banyak jumlah karyawan unit produksi pada masing-masing jenis kelamin. Setelah dilakukan pengklasifikasian berdasarkan jumlah pada setiap jenis kelamin, maka didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (persen)
1.	Pria	62	100
2.	Wanita	0	0.0
Jumlah		62	100

Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 4, halaman 195).

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua responden dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 62 orang dari 99 orang yang diberikan kuisioner. 37 kuisioner tidak kembali dikarenakan alasan yang penulis tidak mengerti, sehingga seluruh jumlah kuisioner yang kembalilah yang dijadikan sumber data yang akan diolah.

4.2.2 Karakteristik Usia

Usia merupakan faktor yang dapat menentukan penilaian karyawan karena pengetahuan, pandangan, pengalaman dan keyakinan sehingga akan mempengaruhi persepsi dalam menentukan obyek.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (persen)
21 – 30 Tahun	31	50.0
31 – 40 Tahun	24	38.7
41 – 50 Tahun	7	11.3
Total	62	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 4, hal 195).

Dengan melihat karakteristik usia karyawan PT X, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang berumur kurang dari 20 tahun tidak ada atau 0 persen, distribusi umur yang lainnya yaitu umur 21 – 30 tahun sebanyak 31 orang atau 50 persen, umur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang atau 38,7 persen, umur 41 – 50 tahun sebanyak 7 orang atau 11,3 persen. Dengan melihat hasil deskriptif data usia karyawan yang ada, sebagian besar responden berusia 21 tahun sampai 30 tahun.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Lamanya waktu bekerja yang sudah dijalani beragam ada setiap responden. Berdasarkan hasil yang telah didapat dalam penelitian, maka pengklasifikasian lama waktu bekerja perlu dilakukan. Untuk melihat keragaman lama bekerja responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase (persen)
Kurang dari 5 Tahun	12	19.4
6 - 10 Tahun	19	30.6
11 - 15 Tahun	9	14.5
16 - 20 Tahun	13	21.0
21 - 25 Tahun	8	12.9
26 - 30 Tahun	1	1.6
Total	62	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 4, hal 195).

Dengan melihat struktur lama kerja karyawan PT. X dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan telah bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 19,4 persen, 6–10 tahun sebanyak 19 orang atau 30,6 persen, 11–15 tahun sebanyak 9 orang atau 14.5 persen, 16-20

tahun sebanyak 13 orang atau 21 persen, 21–25 tahun sebanyak 8 orang atau 12,9 persen, 26 – 30 sebanyak 1 orang atau 1,6 persen, lebih dari 30 tahun tidak ada atau 0persen). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden karyawan PT. X sebagian besar sudah bekerja selama 6-10 tahun.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Beragamnya pendidikan formal yang sudah ditempuh oleh masing masing respnden pada penelitian ini perlu diklasifikasikan. Sehingga terlihat presentase atau jumlah pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dalam penlitian ini.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase (persen)
SMA	52	83.9
D3	8	12.9
S1	2	3.2
Total	62	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 4, hal 195).

Dari data diketahui bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 52 orang atau 83,9 persen, sedangkan distribusi tingkat pendidikan lainnya yaitu Diploma III sebanyak 8 orang atau sebanyak 12,9 persen, dan Sarjana 1 sebanyak 2 orang atau 3,2 persen. Melihat data yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir SMA sebagai mayoritas pendidikan yang disandang oleh sebagian besar karyawan yang ada.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui jawaban responden, maka diperlukan untuk pengukuran variabel menggunakan ukuran skala pengukuran 1 sampai dengan 6. Untuk mempermudah penilaian maka dibuat kategori penilaian dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{6-1}{6} = 0,8$$

Tabel 4.11 Kategori Dan Skor Interval

Interval	Kategori	Nilai
5,10 – 6,00	Amat Sangat Setuju	6
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	5
3,41 – 4,20	Setuju	4
2,61 – 3,40	Tidak Setuju	3
1,81 – 2,60	Sangat Tidak Setuju	2
1,00 – 1,80	Amat Sangat Tidak Setuju	1

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan setiap variabel penelitian dalam mengidentifikasi kecenderungan variabel digunakan nilai rata-rata dari semua pertanyaan masing-masing variabel penelitian. Identifikasi didasarkan pada pengelompokan kedalam 5 kelas interval sebagai berikut:

- a. 1,00 – 1,80 = Amat Sangat Tidak Baik
- b. 1,81 – 2,60 = Sangat Tidak Baik
- c. 2,61 – 3,40 = Tidak Baik
- d. 3,41 – 4,20 = Baik

- e. 4,21 – 5,00 = Sangat Baik
- f. 5,10 – 6,00 = Amat Sangat Baik

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Keadilan organisasi (X2). Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan 31 butir pertanyaan dan untuk variabel keadilan organisasi diukur dengan 18 pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari enam alternatif jawaban amat sangat setuju, sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju dan amat sangat tidak setuju. Jawaban amat sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian sangat tinggi. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing masing variabel independen.

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	Indikator	Mean	Presentase (persen)	Kategori
P1	Saya merasa sangat terbantu dengan perusahaan menyediakan uang saku untuk makan dan minum.	4.48	74.6	Sangat Baik
P2	Fasilitas tambahan berupa kafetaria membantu saya dalam hal makan dan minum.	4.27	71.17	Sangat Baik
P3	Saya diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan.	4.68	78.00	Sangat Baik
P4	Tersedianya fasilitas perusahaan berupa klinik dan dokter jaga membuat saya merasa nyaman selama bekerja.	4.39	73.17	Sangat Baik
P5	Lokasi klinik yang sangat strategis memudahkan saya untuk mengakses.	4.18	69.67	Baik
P6	Fasilitas kamar kecil yang diberikan perusahaan sangat membantu saya.	4.08	68.00	Baik
P7	Strategisnya letak kamar kecil, membuat saya mudah untuk mengakses.	4.34	72.33	Sangat Baik
P8	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya	4.27	71.17	Sangat Baik

	selama bekerja.			
P9	Ventilasi sebagai control pertukaran udara dan suhu ruangan di tempat saya bekerja berjalan dengan baik	4.06	67.67	Baik
P10	Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik.	3.95	65.83	Baik
P11	Ruangan tempat saya bekerja dilengkapi dengan lampu-lampu.	3.89	64.83	Baik
P12	Posisi lampulampu ditempat saya bekerja diletakan pada posisi yang sudah tepat.	3.82	63.67	Baik
P13	Tidak adanya pantulan cahaya yang mengganggu di tempat saya bekerja.	3.79	63.17	Baik
P14	Perusahaan mendesain lingkungan kerja dengan sangat aman, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	3.89	64.83	Baik
P15	Saya diberikan alat pengaman tambahan dalam melakukan pekerjaan.	4.40	73.33	Sangat Baik
P16	Tersedianya aparat keamanan di sekitar lingkungan kerja dimana saya melakukan pekerjaan.	4.16	69.33	Baik
P17	Alat peredam kebisingan yang diberikan oleh perusahaan sangat membantu dalam mengurangi dampak kebisingan selama bekerja.	3.90	65.00	Baik
P18	Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan yang disebabkan oleh beroprasinya alat produksi.	3.89	64.83	Baik
P19	Pengunaan warna pada tempat saya bekerja memberikan efek nyaman selama bekerja.	3.69	61.50	Baik
P20	Saya tidak merasa terganggu dengan kondisi warna, karena warna tempat saya bekerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap.	3.77	62.83	Baik
P21	Tersedianya ruang untuk saya bergerak secara bebas dari satu tempat ke tempat lain.	4.24	70.67	Sangat Baik
P22	Penempatan alat produksi di tempat saya bekerja dilatakan pada posisi yang tepat.	4.21	70.17	Sangat Baik
P23	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik.	4.21	70.17	Sangat Baik
P24	Atasan saya member dukungan kepada setiap karyawan sehingga timbul kedekatan.	3.92	65.33	Baik

P25	Hubungan saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik, sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.15	69.17	Baik
P26	Atasan memberi informasi secara jelas kepada saya mengenai tugas yang diberikan.	4.19	69.83	Baik
P27	Atasan memberi informasi secara jelas kepada saya mengenai aturan dalam bekerja.	4.15	69.17	Baik
P28	Saya merasa sistim pengupahan yang berlaku sudah cukup transparan dan jelas	4.18	69.67	Baik
P29	Upah yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya berikan.	4.16	69.33	Baik
P30	Suasana kerja yang selalu dijaga dengan baik oleh perusahaan, membuat saya merasa nyaman selama bekerja.	4.03	67.17	Baik
P31	Perusahaan selalu melakukan pemeliharaan secara berkala terhadap lingkungan tempat saya bekerja.	3.92	65.33	Baik
Rata-rata		4.10	68,33	Baik

Sumber: Data Primer Dioplah, 2016. (Lampiran 5, hal 196).

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dari 62, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap Lingkungan Kerja dengan rata-rata sebesar 4.10 yang berada pada kriteria baik.

Tabel 4.13 Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi (X₂)

Item	Indikator	Mean	Presentase (persen)	Kategori
P1	Hasil yang saya dapatkan mencerminkan apa yang sudah saya berikan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	4.26	71.00	Sangat Baik
P2	Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya selesaikan.	4.19	69.83	Baik
P3	Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan terhadap perusahaan.	4.31	71.83	Sangat Baik
P4	Hasil yang saya terima dalam perusahaan berbasis kinerja yang saya lakukan.	4.24	70.67	Sangat Baik
P5	Hasil yang saya terima setara dengan hasil yang karyawan lain terima dengan posisi dan	3.84	64.00	Baik

	pekerjaan yang sama.			
P6	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lain dalam perusahaan.	3.81	63.50	Baik
P7	Saya merasa perusahaan sudah memberlakukan prosedur secara konsisten pada semua karyawan.	3.63	60.50	Baik
P8	Saya merasa perusahaan sudah memberlakukan prosedur secara konsisten dari waktu ke waktu.	3.76	62.67	Baik
P9	Dalam memberlakukan prosedur, perusahaan tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan.	3.63	60.50	Baik
P10	Untuk membuat keputusan atas prosedur, atasan saya selalu mencari informasi yang akurat.	3.69	61.50	Baik
P11	Saya merasa prosedur yang berlaku tidak mengandung penyimpangan moral dan etika.	4.31	71.83	Sangat Baik
P12	Atasan saya berusaha mendengarkan suara karyawan sebelum membuat keputusan atas prosedur yang akan diterapkan.	4.34	72.33	Sangat Baik
P13	Keputusan atas prosedur yang diambil oleh atasan saya, efektif dalam memperbaiki kesalahan yang terjadi.	4.26	71.00	Sangat Baik
P14	Atasan saya memberlakukan saya dengan cara yang sopan.	4.26	71.00	Sangat Baik
P15	Atasan saya memperlakukan saya dengan penuh martabat.	4.1	68.33	Baik
P16	Atasan saya selalu menahan diri untuk berkomentar atau berkata-kata yang tidak pantas.	3.94	65.67	Baik
P17	Atasan saya menjelaskan alasan secara jelas atas keputusan yang diambil.	3.92	65.33	Baik
P18	Atasan saya jujur dalam berkomunikasi.	3.76	62.67	Baik
Rata-rata		4.01	66.83	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 5, hal 197).

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang memberi tanggapan terhadap item pertanyaan variabel Keadilan Organisasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,01 termasuk dalam interval 3.41 – 4.20 yang diartikan bahwa organisasi berada dalam

kategori baik atau dapat dikatakan variabel Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh yang baik bagi perusahaan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Dependen

Variabel dependen atau terikat dalam penilaian ini adalah Kinerja Karyawan yang diukur dengan 15 pertanyaan. Berikut klasifikasi variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.14 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Indikator	Mean	Presentase (persen)	Kategori
P1	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas.	4.79	79.83	Sangat Baik
P2	Saya memiliki pengalaman yang baik pada pekerjaan yang dimiliki saat ini.s	4.87	81.17	Sangat Baik
P3	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.	4.65	77.50	Sangat Baik
P4	Saya berusaha untuk memaksimalkan hasil kerja melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, dalam artian mutu.	4.29	71.50	Sangat Baik
P5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	4.23	70.50	Sangat Baik
P6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	4.11	68.50	Baik
P7	Saya mampumengerjakan kerja lembur yang diberikan perusahaan.	4.39	73.17	Sangat Baik
P8	Saya siap jika ditugaskan ke luar kota oleh perusahaan.	4.42	73.67	Sangat Baik
P9	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu.	4.48	74.67	Sangat Baik
P10	Saya tidak pernah absen masuk kerja.	4.27	71.17	Sangat Baik
P11	Saya menggunakan jam istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	4.18	69.67	Baik
P12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan tugas yang diberikan.	4.18	69.67	Baik
P13	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	4.37	72.83	Sangat Baik
P14	Saya dapat menyelesaikan sejumlah	4.35	72.50	Sangat

	pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.			Baik
P15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan yang diharapkan.	4.19	69.83	Baik
Rata-rata		4.38	73.08	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 5, hal 199).

Berdasarkan pada Tabel 4.14 dapat dilihat dari 62 responden yang memberi tanggapan terhadap item pertanyaan variabel kinerja karyawan menghasilkan rata-rata sebesar 4,38 termasuk dalam interval 4,21 – 5,00 yang diartikan bahwa karyawan dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi atau dapat dikatakan variabel kinerja karyawan berpengaruh.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Mediasi

Variabel mediasi dalam penilaian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan yang diukur dengan 12 pertanyaan. Berikut klasifikasi variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Indikator	Mean	Presentase (persen)	Kategori
P1	Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan baru yang dibebankan.	4.63	77.17	Sangat Baik
P2	Saya merasa puas karena saya mampu menyelesaikan keragaman jenis pekerjaan.	4.61	76.83	Sangat Baik
P3	Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.	4.34	72.33	Sangat Baik
P4	Saya merasa puas karena imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang sudah saya dikeluarkan.	3.85	64.17	Baik
P5	Saya merasa puas karena kesesuaian imbalan yang diterima dengan perbandingan	3.77	62.83	Baik

	pekerjaan yang sama ditempat lain.			
P6	Saya merasa puas karena kondisi lingkungan kerja sudah sesuai serta menunjang dalam melakukan pekerjaan.	3.84	64.00	Baik
P7	Saya merasa puas karena kondisi lingkungan kerja yang baik bagi serta menjauhkan saya dampak buruk selama bekerja.	3.82	63.67	Baik
P8	Saya merasapuas karena saya merasa lingkungan kerja sosial mendukung dalam melakukan pekerjaan.	4.42	73.67	Sangat Baik
P9	Saya merasa puas karena rekan kerja yang dapat membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.5	75.00	Sangat Baik
P10	Saya merasa puas karena rekan kerja bisa diajak bekerja bersama dalam tim dengan baik.	4.16	69.33	Baik
P11	Saya merasa puas karena perusahaan menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang sayamiliki.	4.02	67.00	Baik
P12	Saya merasa puas karena saya dapat mengembangkan potensi diri yang saya dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.92	65.33	Baik
Rata-rata		4.15	69.17	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 5,hal 198).

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang memberi tanggapan terhadap item pertanyaan variabel karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,15 termasuk dalam interval 3.41 – 4.20 yang diartikan bahwa karyawan dalam kategori baik. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh.

Tabel 4.16 Hasil Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-Rata	Presentase (persen)	Kategori
Lingkungan Kerja (X ₁)	4.10	68,33	Baik
Keadilan Organisasi (X ₂)	4.01	66.83	Baik
Kepuasan Kerja (Z)	4.15	69.17	Baik
Kinerja (Y)	4.38	73.08	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 5, hal 199).

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
	(Constant)	9.965	4.655		2.141	.036	
1	Lingkungan Kerja	.015	.047	.054	.318	.752	
	Keadilan Organisasi	-.102	.081	-.258	-1.266	.210	
	Kepuasan Kerja	.009	.107	.017	.089	.930	
	Karyawan						

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 15, hal 223).

4.4.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas adalah untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Model regresi dikatakan bebas kasus multikolinearitas jika setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.566	1.767
Keadilan Organisasi	.397	2.519
Kepuasan Kerja	.431	2.321
Karyawan		

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 16, hal 224).

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa memiliki nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut bebas dari kasus multikolinearitas.

4.5 Hasil Regresi Berganda

Setelah dilakukan asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan model regresi terdapat hubungan linear antar variabel, sedangkan pengujian hipotesis ini merupakan pembuktian statistik.

4.5.1 Model Regresi dan Uji Hipotesis

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda antara lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS versi 16 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

4.5.1.1 Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39.063	8.483		4.605	.000
	Lingkungan Kerja	.088	.083	.163	1.056	.295
	Keadilan Organisasi	.215	.120	.276	1.788	.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 6, hal 201).

Dari Tabel diatas. Maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 39,063 + 0,088 X_1 + 0,215 X_2$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan

ataupun variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Keadilan Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

1. Konstanta a:

Pada persamaan tersebut nilai konstanta diperoleh sebesar 39,063 yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi sama dengan nol maka kinerja akan 39,063.

2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_1)

Koefisien regresi Lingkungan Kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,088 yang berarti positif. Artinya bahwa setiap kali variabel X_1 (Lingkungan Kerja) bertambah satu maka rata-rata variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah 0,088.

3. Koefisien Regresi Keadilan Organisasi (b_2)

Koefisien regresi Keadilan Organisasi pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,215 yang berarti positif. Bisa dikatakan setiap kali X_2 (Keadilan Organisasi) bertambah satu maka rata-rata variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah 0,215.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis Pertama)

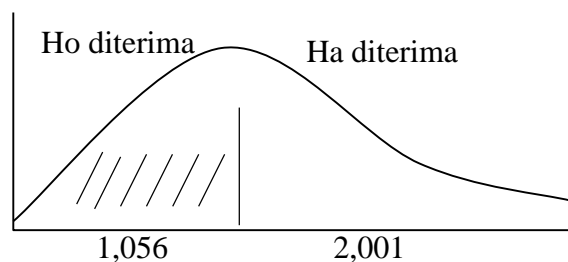
H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar 4.1.

Hasil Uji t lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 6, hal 202).

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil pengujian parsial (uji-t) antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,056 koefisien regresi sebesar 0,088 dan nilai probabilitas sebesar 0,295 yang lebih besar dari 0,05. **Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

**b. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja karyawan
 (Hipotesis Kedua)**

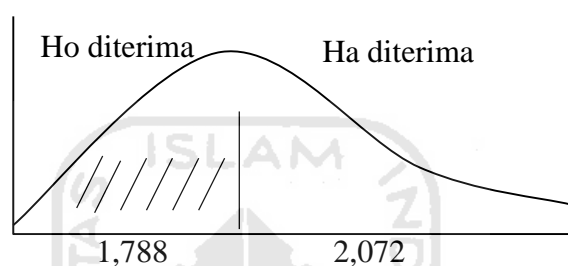
H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar 4.2

Hasil Uji t keadilan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 6, hal 202).

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil pengujian variabel Keadilan Organisasi menunjukkan t hitung sebesar 1,788 koefisien regresi sebesar 0,215 dan nilai probabilitas sebesar 0,079 yang lebih besar dari 0,05. **Jadi dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.131	7.509

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 6, hal 201).

Dari Tabel 4.20 dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen atau variabel *predictors* terhadap variabel dependen. Besar koefisien determinasi adalah 0,131 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel independen adalah 31,1persen sedangkan 68,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.1.2 Pengujian Hipotesis Ketiga**Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.087	2	315.044	5.587	.006 ^b
	Residual	3326.751	59	56.386		
	Total	3956.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 6, hal 201).

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis Ketiga)

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.21 nilai F hitung sebesar 5,587 sedangkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

4.5.1.3 Pengujian Hipotesis Keempat dan Kelima

Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.033	5.628		.894	.375
	Lingkungan Kerja	.104	.055	.207	1.880	.065
	Keadilan Organisasi	.438	.080	.606	5.490	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
Sum Baik ber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 7, hal 203).

Dari Tabel diatas. Maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Z = 5,033 + 0,104 X_1 + 0,438 X_2$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Keadilan Organisasi

Z = Kepuasan Kerja

1. Konstanta a:

Pada persamaan tersebut nilai konstanta diperoleh sebesar 5,033 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel Lingkungan

Kerja dan Keadilan Organisasi sama dengan nol maka kepuasan kerja akan 5,033.

2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_1)

Koefisien regresi Lingkungan Kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,104 yang berarti positif. Artinya bahwa setiap kali variabel X_1 (Lingkungan Kerja) bertambah satu maka rata-rata variabel Z (Kepuasan kerja) akan bertambah 0,104.

3. Koefisien Regresi Keadilan Organisasi (b_2)

Koefisien regresi Keadilan Organisasi pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,438 yang berarti positif. Bisa dikatakan setiap kali X_2 (Keadilan Organisasi) bertambah satu maka rata-rata variabel Z (Kepuasan Kerja) akan bertambah 0,438.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis Keempat)

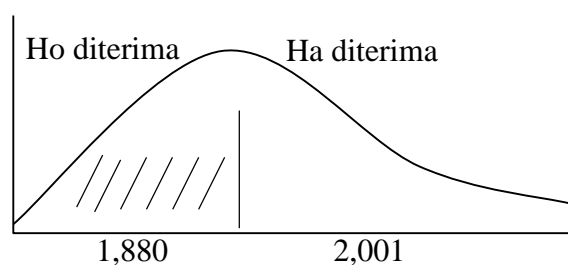
H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 4.3

Hasil Uji t lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)
 Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 7, hal 204).

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil pengujian parsial (uji-t) antara variabel gaya Lingkungan Kerja dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,880 koefisien regresi sebesar 0,104 dan nilai probabilitas sebesar 0,065 yang lebih besar dari 0,05. **Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.**

**b. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
 (Hipotesis Kelima)**

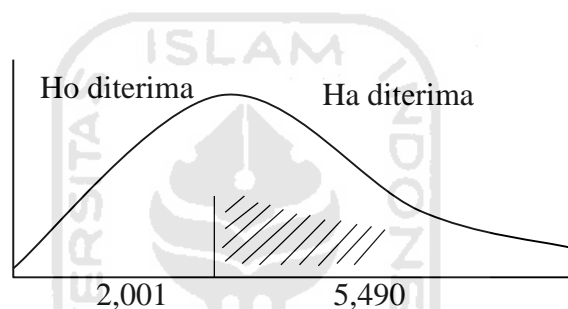
Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 4.4

Hasil Uji t keadilan organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)
 Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 7, hal 203).

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil pengujian variabel Keadilan Organisasi menunjukkan t hitung sebesar 5,490 koefisien regresi sebesar 0,438 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa **Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

4.5.1.4 Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933.847	2	966.923	38.958	.000 ^b
	Residual	1464.363	59	24.820		
	Total	3398.210	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 7, hal 203).

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis Keenam)

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.23 nilai F hitung sebesar 38,958 sedangkan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa **Lingkungan Kerja dan**

Keadilan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.554	4.982

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 7, hal 203).

Dari Tabel 4.24 dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen atau variabel *predictors* terhadap variabel dependen. Besar koefisien determinasi adalah 0,554 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel independen adalah 55,4 persen sedangkan 44,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.1.5 Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Variabel Z Terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.868	5.659		5.985	.000
	Kepuasan Kerja Karyawan	.640	.112	.593	5.700	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 8, hal 205).

Dari Tabel diatas. Maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 33,868 + 0,640 Z$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

1. Konstanta a

Pada persamaan tersebut nilai konstanta diperoleh sebesar 33,868 yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel kepuasan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan akan 33,868.

2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (b_1)

Koefisien regresi pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,640 yang berarti positif. Artinya bahwa setiap kali variabel Z (Kepuasan Kerja) bertambah satu maka rata-rata variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah 0,640.

**a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Hipotesis Ketujuh)**

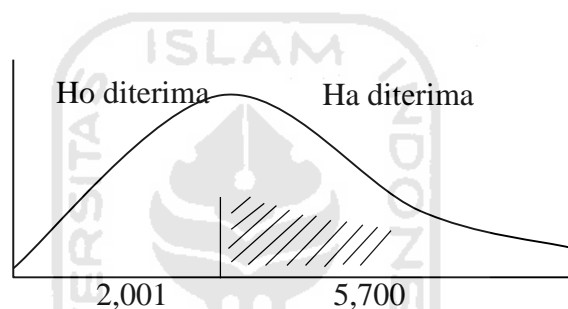
Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 4.5

Hasil Uji t kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Sumber: Data primer diolah, 2016. (Lampiran 8, hal 206).

Kesimpulan :

Berdasarkan Tabel 4.25 hasil pengujian parsial (uji-t) antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,700 koefisien regresi sebesar 0,640 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa **Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Z Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.340	6.541

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 8, hal 205).

Dari Tabel 4.26 dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen atau variabel *predictors* terhadap variabel dependen. Besar koefisien determinasi adalah 0,351 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel independen adalah 35,1 persen sedangkan 64,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.1.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*) Pengujian Hipotesis Kedelapan Dan Kesembilan

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Keadilan Organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) dengan dimediasi variabel Kepuasan Kerja (Z). Dalam analisis jalur terdapat beberapa langkah sebagai berikut:

1. Model diagram jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori. Secara teoritis dapat disusun model sebagai berikut:

(a) Model 1: variabel X_1 dan X_2 berpengaruh langsung terhadap variabel Z

(b) Model 2: variabel Z berpengaruh langsung terhadap variabel Y

Berdasarkan pengaruh antar variabel secara teoritis tersebut dapat dibuat model dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Dimana:

Z	= Kepuasan Kerja
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Keadilan Organisasi
e ₁	= Standar Error
b	= Koefisien regresi masing-masing variable

$$Y = b_1Z + e_2$$

Dimana:

X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Keadilan Organisasi
Y	= Kinerja
e ₂	= Standar Error
b	= Koefisien regresi masing-masing variabel

2. Pendugaan Parameter Perhitungan Koefisien *Path*

Langkah selanjutnya adalah melakukan estimasi parameter koefisien *Path* pada diagram jalur. Parameter koefisien jalur diestimasi dengan koefisien terstandarkan (*Standardized Coefficient*). Metode perhitungan

koefisien *Path* yang digunakan adalah metode kuadrat terkecil biasa atau *Ordinary Least Square* (OLS).

Untuk mengukur kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen dapat diketahui dari besaran nilai determinasi R atau nilai R_{Square} . Nilai determinasi R_{Square} lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,349. Maka dapat dihitung dengan perhitungan :

$$E = \sqrt{1 - R_{\text{Square}}}$$

Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

$$R_{\text{Square}} = 0,349$$

$$E_1 = \sqrt{1 - 0,349}$$

$$= 0,806$$

Nilai determinasi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,543, maka perhitungannya sebagai berikut.

Keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja

$$R_{\text{Square}} = 0,543$$

$$E_1 = \sqrt{1 - 0,543} = 0,676$$

Nilai determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,351, maka perhitungannya sebagai berikut.

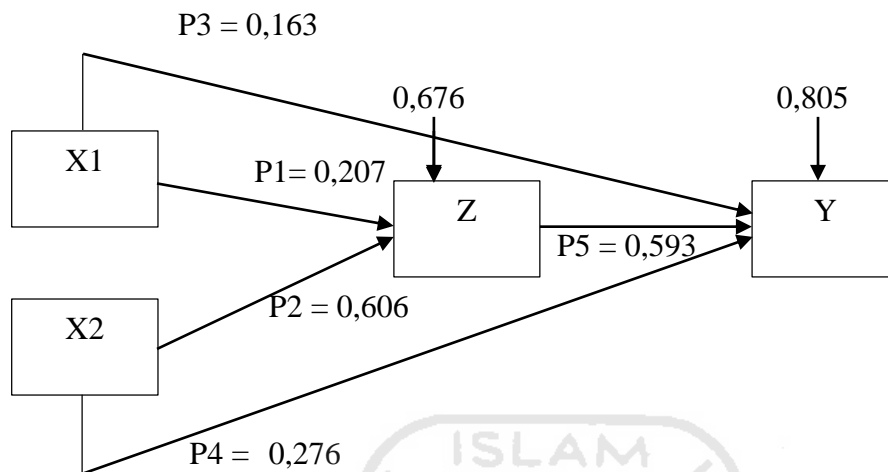
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$R_{\text{Square}} = 0,351$$

$$E_1 = \sqrt{1 - 0,351}$$

$$= 0,805$$

Berdasarkan hasil estimasi *path* dapat disusun model diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.6
Diagram Jalur

Keterangan:

- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Keadilan Organisasi
- Y = Kinerja Karyawan
- Z = Kepuasan Kerja

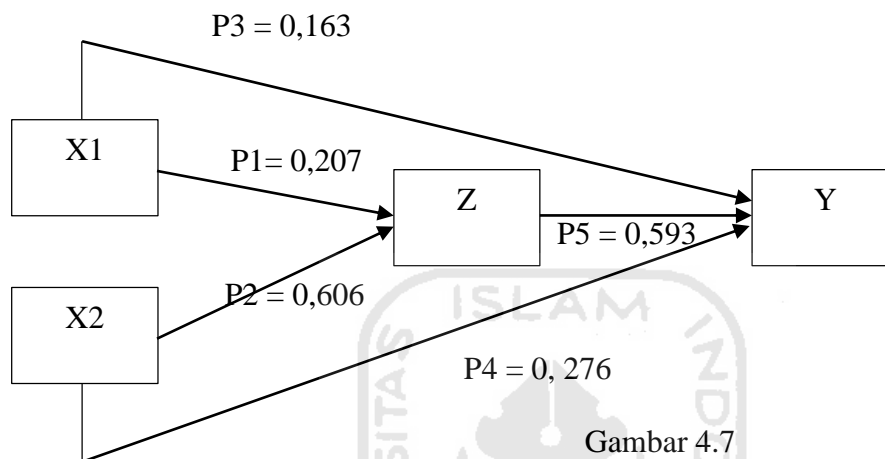
3. Uji Validitas Model

Langkah selanjutnya dalam analisis jalur adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya hasil analisis bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisa jalur memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien determinasi dan teori *trimming*.

a. Teori *Trimming*

Uji validitas koefisien jalur pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu

pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial. Berdasarkan teori *trimming*, maka jalur-jalur non signifikan dibuang. Semua nilai p dari uji t mempunyai pengaruh signifikan, jadi tidak ada jalur yang dibuang.



Gambar 4.7
Diagram jalur

- Diagram Jalur Ilustrasi Arah Pengaruh Tidak Langsung lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

4. Interpretasi Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan ilustrasi seperti pada gambar di atas, maka dapat dilihat seluruh lintasan adalah signifikan dan besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat:

(1) Pengaruh langsung, X_1 ke $Z = P_1$

Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap (Kepuasan kerja (Z)) adalah 0,207.

(2) Pengaruh Langsung, X_2 ke $Z = P_2$

Pengaruh langsung Keadilan Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,606.

(3) Pengaruh Langsung, X_1 ke $Y = P_3$

Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,163.

(4) Pengaruh Langsung, X_2 ke $Y = P_4$

Pengaruh langsung Keadilan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,606.

(5) Pengaruh Langsung Z ke $Y = P_5$

Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,593.

(6) Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui $Z = P_1 \times P_5$

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) dimediasi Kepuasan Kerja (Z) adalah: $0,207 \times 0,593 = 0,123$.

(7) Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui $Z = P_2 \times P_5$

Pengaruh tidak langsung Keadilan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) dimediasi Kepuasan Kerja (Z) adalah: $0,606 \times 0,593 = 0,359$.

Setelah melakukan analisis jalur maka dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keempat variabel. Dari koefisien jalur yang dihasilkan menggambarkan kedua variabel independen mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Pada koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja yang bernilai 0,207 terhadap Kepuasan Kerja.

Menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu kepuasan kerja. Pada koefisien jalur untuk variabel Keadilan Organisasi yang bernilai 0,606 terhadap kepuasan kerja. Pada koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja yang bernilai 0,163 terhadap kinerja karyawan. Menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada koefisien jalur untuk Keadilan Organisasi yang bernilai 0,276. Menggambarkan bahwa Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa meningkatnya Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi menyebabkan kepuasan kerja karyawan cenderung naik.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Hipotesis Kedelapan)

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan :

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dimediasi dengan kepuasan kerja. Hal ini bisa dilihat dari adanya nilai pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,123 nilai tersebut dapat diartikan **Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.** Karena nilai yang dibandingkan dengan pengaruh langsung terhadap kinerja, hasilnya lebih kecil.

b. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Hipoesis Kesembilan)

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kriteria uji hipotesis :

Jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai signifikansi penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan :

Pengaruh tidak langsung Keadilan Organisasi terhadap kinerja sebesar 0,359. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, karena hasil perbandingan antara hasil langsung dan tidak langsung melalui mediasi. Hasilnya lebih besar, maka **keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.**

Untuk koefisien *path* kepuasan kerja terhadap kinerja yang bernilai 0,593, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan angka yang positif dan signifikan maka kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi dan supervisor mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan dapat mempengaruhi terhadap kinerjanya, atau dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat pula.

4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H2	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H3	Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Tidak Terbukti
H5	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti
H6	Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti

H7	kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H8	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan	Tidak Terbukti
H9	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan	Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah, 2016. (Lampiran 13, hal 215).

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pembahasan pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 1,056 untuk variabel lingkungan kerja, koefisien regresi sebesar 0,88, dan nilai signifikansi 0,295 yang lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Setyani (2014), mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), mengemukakan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang ada kurang memadai dan mendukung bagi kegiatan karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian penulis, mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun jurnal saja tidak cukup untuk mengetahui mengapa tidak signifikan hasil

yang diperoleh penulis. Oleh karena itu dengan melakukan wawancara secara langsung kepada responden dengan posisi Kepala Bagian SPM, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

“Memang pada dasarnya, lingkungan kerja dalam perusahaan sudah didesain dengan tingkat keamanan yang sudah terstandarisasi. Namun hal penguji dalam lingkungan kerja kurang membuat karyawan kurang begitu nyaman, seperti udara yang kurang baik. Kebisingan yang terlalu sering dirasakan, meski dalam peredaman getaran alat produksi sudah didesain sedemikian rupa. Perawatan atas lingkungan kerja tidak dilakukan secara berkala. Sehingga pewarnaan yang ada tidak begitu baik, seperti kualitas pewarnaan yang cenderung kusam ditambah dalam hal penerangan atau pemberian cahaya lampu yang tidak setiap saat bahkan cenderung minim cahaya, hal ini karena pencahayaan pada siang hari tidak setiap saat dibantu dengan lampu-lampu melainkan dengan ventilasi udara dan pintu yang terbuka lebar. Dalam hal ruang gerak cukup luas dan jarak antara satu alat ke alat lain cukup jauh namun karyawan masih merasa lingkungan kerjanya tidak begitu mendukung dalam melakukan kinerja.” (Darito Arienta, 18/10/2016, 19.15 wib)

Disisi lain sejalan dengan narasumber diatas, karyawan lain juga mengemukakan hal yang serupa. Berikut hasil wawancara dengan *Staff* Bagian ERW yang telah dilakukan :

“Dalam hal lingkungan kerja, hubungan karyawan dengan karyawan lain dalam unit produksi tidak ada kendala yang cukup menghambat dalam melakukan kinerja. Namun yang lebih diperhatikan adalah kondisi lingkungan fisik yang tersedia. Kurangnya perawatan secara rutin membuat kesan lingkungan kerja yang ada kurang begitu baik. Walaupun sebenarnya lingkungan kerja yang ada sudah cukup aman dan baik dalam menjamin keamana dalam bekerja. Seperti kondisi didalam ruang produksi tidak semuanya mendapatkan cahaya yang cukup, sehingga cahaya tambahan dari lampu-lampu dibutuhkan. Namun sayangnya tidak setiap saat lampu-lampu dapat beroperasi. Dari kondisi udara dirasakan kurang begitu baik, karna kurang begitu banyaknya ventilasi yang tersedia. Dalam segi pewarnaan, cenderung kusam, mungkin pengecatan ulang menjadi solusi yang tepat. Dalam segi keamanan sudah didesain dengan sangat baik.” (Nawawi, 20/10/2016, 19.30 wib)

Dengan melihat hasil wawancara kepada responden, pada maka dapat dimengerti mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karna aspek-aspek penunjang dalam melakukan tugas seperti pencahayaan, kebisingan dan lain sebagainya kurang diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan pengaruh Variabel Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 1,788 untuk variabel keadilan organisasi, koefisien regresi sebesar 0,215, dan nilai signifikansi 0,079 yang lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh keadilan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015) mengemukakan hasil bahwa keadilan organisasi yang terbagi menjadi 3 aspek yakni distribusi, prosedural, dan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan keadilan organisasi yang diberlakukan kepada seluruh karyawan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan juga terpengaruh oleh sistem keadilan yang berlaku. Sehingga dengan diberlakukannya keadilan organisasional, maka kinerja karyawan

meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Morazzezi (2014) mengemukakan hasil bahwa kinerja merupakan salah satu hasil dari keadilan organisasi, dalam arti kata keadilan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan keadilan yang diterapkan dengan baik maka kinerja akan meingkat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa eadilan organisasi yang terdiri dari 3 aspek yakni prosedural, distribusi dan interaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Warokka dan Gallato (2012) mengemukakan hasil bahwa karyawan lebih tertarik pada keadilan interaksional, maksudnya karyawan lebih peduli pada interaksi sebelum dan sesudah penilaian kinerja. Apakah sebelum dan sesudah penilaian akan berbeda perlakuan secara interaksionalnya.

Penelitian penulis meneliti tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan ternyata bertentangan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Dari hasil penelitian penulis, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini penulis tidak menemukan jurnal ataupun tulisan yang menunjang hasil penelitian yang mengemukakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dilakukan wawancara kepada responden untuk mengetahui alasan yang sebenarnya. Dan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan Kepala Bagian SPM sebagai berikut :

“Dalam hal keadilan organisasi karyawan memandang keadilan secara distributif memang sudah sesuai kinerja atau berbasis kinerja. Apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Sehingga itu tidak menjadi masalah karena perusahaan sudah adil dalam distribusi pendapatan. Dilain sisi dalam hal keadilan organisasi karyawan memberikan perhatian lebih terhadap prosedural dan interaksional. Dalam hal prosedural yang diterapkan oleh perusahaan, perusahaan tidak menerapkan prosedur tersebut kepada semua karyawan yang ada. Begitu juga dalam hal interaksi, perlakuan atas karyawan satu terkadang berbeda dengan karyawan lain, juga pengambilan keputusan atas prosedur terkadang tidak disertakan alasan yang membuat karyawan bertanya mengapa keputusan tersebut diambil dan juga karena disamping karyawan tidak diberikan alasan juga karyawan tidak dimintai suara sebelum pengambilan keputusan tersebut.” (Darito Arienta, 18/10/2016, 19.15 wib)

Dalam hal ini karyawan lain juga berpendapat sama dengan karyawan sebelumnya, hasil wawancara dengan Staff Bagian ERW yang sudah dilakukan sebagai berikut :

“Sistem keadilan organisasi yang diterapkan di perusahaan ini khusus dalam divisi produksi dirasa cukup dalam hal pembagian hasil kerja yang didapatkan berdasarkan kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Namun dilain sisi terdapat hal yang dirasakan kurang dalam aspek keadilan organisasi, yaitu secara interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan, kurang begitu perhatiannya pimpinan atas karyawan yang dipimpin, mungkin karena kedekatan yang dirasa kurang sehingga hal itu bisa terjadi. Keterbukaan informasi, terkadang informasi yang disampaikan tidak seluruhnya atau sama sekali tidak. Tentunya hal ini rasa perlu diketahui oleh karyawan, sehingga kekurangan bisa diperbaiki dan kelebihan bisa ditingkatkan.” (Nawawi, 20/10/2016, 19.30 wib)

Karyawan lain, Staff Bagian SPM juga mengemukakan pendapat, sebagai berikut :

“Prosedur yang diberlakukan memang sudah sesuai tata aturan yang berlaku. Namun bias harus dihindari seperti faktor kedekatan sampai faktor kekerabatan. Sehingga prosedur dapat diberlakukan sama kepada seluruh karyawan yang ada. Terlebih

dalam pengambilan keputusan tentunya karyawan harus ikut andil bagian dalam perumusan. Dalam hal ini mendengar suara dari karyawan dirasa sudah sangat cukup. Namun hal itu masih jarang dilakukan. Sehingga karyawan hanya mendapatkan akibatnya saja, tanpa mengetahui sebab dari akibat itu sendiri” (Tias Subagja N.P, 21/10/2016, 19.34)

Dari wawancara yang sudah dilakukan kepada reponden, dapat dilihat mengapa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal keadilan organisasi karyawan masih merasa ada yang dilakukan secara tidak konsisten dan menyeluruh kepada seluruh aspek karyawan. Sehingga sejalan dengan hasil yang didapat oleh penulis, bahwa keadilan oarganisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk membuktikan lingkungan kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan didapatkan, nilai F hitung sebesar 5,587 sedangkan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Rahmawati dkk (2014), Jayaweera (2015), Ajala (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dengan aspek yang melingkupi lingkungan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi

kinerja karyawan.. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015), Moazzezi (2014), Warokka (2012) tentang keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan, menghasilkan kesimpulan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu, penelitian penulis mengemukakan hasil bahwa lingkungan dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 1,880 untuk variabel lingkungan kerja, koefisien regresi sebesar 0,104, dan nilai signifikansi 0,065 yang lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian penulis bertentangan dengan penelitian yang sudah dilakukan terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Bakotic dkk (2013) mengemukakan hasil bahwa karyawan lebih senang dengan lingkungan kerja yang baik dan aman ketimbang dengan kondisi lingkungan kerja yang sulit atau tidak aman. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dkk (2014) mengemukakan hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, bahwa karyawan lebih mengutamakan lingkungan kerja

non fisik yang terdiri dari budaya organisasi, kerjasama serta kepemimpinan. Namun lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi dalam hal ini lingkungan kerja non fisik menjadi perhatian lebih bagi karyawan dalam hal kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2012) mengemukakan hasil, lingkungan kerja yang baik mulai dari penerangan, kesehatan, dan keamanan mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga dengan baiknya lingkungan kerja karyawan bekerja dengan rasa aman dan nyaman dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan melihat penelitian yang telah dilakukan diatas penelitian penulis mendapatkan hasil yang berbeda atau bertentangan. Penelitian penulis mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk memperkuat hasil penelitian yang di dapatkan. Penulis mencari jurnal ataupun tulisan yang sejalan dengan hasil yang didapat. Namun tidak didapatkan jurnal tersebut, oleh karena itu wawancara kepada responden dilakukan. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian SPM sebagai berikut :

“Bahwa lingkungan kerja yang ada kurang memberikan kepuasan dalam bekerja. Melihat kondisi fisik lingkungan kerja yang ada memang didesain dengan tingkat kemanan yang memenuhi standar. Namun disisi lain ada beberapa hal yang mengganggu karyawan dan membuat karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, seperti pewarnaan yang kurang baik, pengendalian kebisingan, kualitas udara yang tidak begitu baik, penerangan yang kurang memadai, dan peremajaan dalam hal kualitas lingkungan kerja fisik yang kurang. Sehingga karyawan merasa tingkat kepuasannya kurang jikalau melihat kualitas lingkungan kerja yang tersedia. Hubungan dengan karyawan lain dalam lingkungan kerja berjalan dengan baik, namun dalam lingkungan kerja fisik dirasa

kurang memberikan kepuasan“.(Darito Arienta, 18/10/2016, 19.15 wib)

Staff ERW juga berpendapat atas kepuasan kerja dari lingkungan kerja, sebagai berikut :

“Lingkungan dalam perusahaan cenderung menjenuhkan dengan kondisi yang ada, tidak begitu menyenangkan bila berada dalam lingkungan kerja, mulai dari kebisingan, getaran, dan kondisi pencahayaan dan pewarnaan. Seharusnya diperbaiki secara berkala sehingga karyawan pun merasa puas dan nyaman bekerja dalam perusahaan. Kinerja memang merupakan suatu kewajiban bagi karyawan, namun dalam melakukan kewajiba, perlu hal lain yang dapat menunjang pekerjaan itu sehingga target bisa dicapai maksimum dan peningkatan kinerja seluruh karyawan dapat dicapai. Perhatian perusahaan atas lingkungan produksi lebih diperhatikan seharusnya, karna pada lini produksi ini lah jumlah produk ditentukan banyak atau sedikitnya.” (Nawawi, 20/10/2016, 19.30 wib)

Melihat hasil yang didapatkan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian yang telah didapatkan. Karyawan merasa kurang puas dalam bekerja karna lingkungan yang tersedia kurang dirasa baik. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pembahasan pengaruh Variabel Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 5,490 untuk variabel keadilan organisasi, koefisien regresi sebesar 0,438, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan

pengaruh keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan, dari penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2013), mengemukakan hasil bahwa pekerja di Pakistan lebih khawatir dengan keadilan prosedural dan interaksional. Walaupun demikian, bukan berarti bahwa keadilan distributif dianggap tidak penting bagi pekerja di Pakistan. Namun bagi perusahaan ini menjadi sebuah refleksi bahwa penting bagi karyawan lingkungan yang kondusif dengan menjunjung tinggi prosedur yang ada dan adil dalam hal interaksional. Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2010) mengemukakan hasil bahwa perusahaan telah adil secara organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka sikap positif akan dapat tercipta dalam diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnayanti dan Riana (2015) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan melihat penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, maka hasil penelitian penulis sejalan dengan hasil dengan penelitian Iqbal (2013), Widyaningrum (2010), dan Krisnayanti dan Riana (2015). Hal ini menandakan bahwa keadilan organisasi yang terdiri dari tiga aspek didalamnya yakni, keadilan prosedural, interaksional, dan distributif, Colquitt (2001). Berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan sudah

dengan hormat juga memperlakukan dengan asas kebenaran informasi yang didapatkan. Dalam aspek distribusi juga sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan juga aspek prosedur dalam melakukan pekerjaan sudah diterapkan sama pada semua pegawai. Sehingga kepuasan dengan aspek penentu keadilan organisasi menunjukkan angka yang signifikan atau berpengaruh secara positif.

6. Pembahasan pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk membuktikan lingkungan kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan, nilai F hitung sebesar 38,958 sedangkan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bakotic dkk (2013), Wibowo dkk (2014), Tio (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu ini mengemukakan hasil bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan ketimbang lingkungan kerja yang kurang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2013), , Widyaningrum (2010), Krisnayanti dkk (2015) tentang keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu ini mengemukakan bahwa

iklin yang baik juga disebabkan karna faktor keadilan organisasi tercipta dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan diatas, penelitian penulis juga mendaptan hasil yang signifikan. Ini menandakan lingkungan kerja dan keadilan organisasi yang ada secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Pembahasan pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk membuktikan apakah berpengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Didapatkan hasil, variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,700 koefisien regresi sebesar 0,640 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Indrawati (2013), mengemukakan hasil bahwa kepuasan kerja dengan konstruk lingkungan kerja, sikap atasan, serta interaksi sesama karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Soegiharto (2012), mengemukakan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal meningkatkan kinerja, kepuasan kerja pun memiliki faktor yang harus

dipenuhi seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008), mengemukakan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Khan dkk (2012) mengemukakan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan, namun kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja lebih baik dijadikan mediator terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan terdahulu, penelitian penulis mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan kepuasan kerja telah terbentuk pada karyawan dengan faktor pembentuknya keadilan organisasi. Sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Pembahasan pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mendapatkan hasil tidak signifikan. Hal ini bisa dilihat dari adanya nilai pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,123. Karena berdasarkan hasil perbandingan pengaruh lingkungan kerja secara pasial terhadap kinerja karyawan dengan hasil lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja mendapatkan hasil perbandingan 0,163 : 0,123. Maka dengan hasil tersebut besarnya pengaruh secara tidak langsung lebih kecil bila dibandingkan dengan pengaruh langsung. Oleh karena itu lingkungan kerja dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hal ini hasil yang didapatkan oleh penulis bertentangan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Rojiki (2015), mengemukakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja mendapatkan hasil yang signifikan. Penelitian penulis mendapatkan hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui mediasi.

Berdasarkan wawancara Kepala Bagian SPM, didapatkan hasil sebagai berikut :

“Lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan dirasa kurang oleh karyawan, hal ini menjadi perhatian serius bagi karyawan dalam berkinerja. Melalui mediasi kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja. Hal itu pun masih dirasa kurang. Karena lingkungan kerja yang ada tidak memberikan kepuasan dalam bekerja. Jenuh atau bosan dengan kondisi lingkungan yang tak kunjung diperbaharui dan ditingkatkan, merupakan salah satu penyebab dari tidak berpengaruhnya terhadap kinerja walau sudah dimediasi oleh kepuasan. Karena kepuasan kerja pun tidak dapat dirasakan oleh karyawan. Dan ini berdampak terhadap kinerja yang diberikan. Walaupun dalam hal ini target target masih dapat dicapai” (Darito Arienta, 18/10/2016, 19.15 wib)

Dalam hal ini Staff ERW juga berpendapat serupa :

“Pekerjaan yang dilakukan memang sudah menjadi konskuensi atas apa yang telah disepakati bersama antara karyawan dan perusahaan. Namun lingkungan yang tersedia kurang mendukung karyawan dalam bekerja. memang fasilitas dan mesin yang tersedia sudah lengkap dan memenuhi standarisasi

keamanan dan keselamatan kerja. Namun kondisi atas fasilitas tersebut yang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan, perbaikan dalam beberapa sisi bisa jadi menjawab keresahan yang terjadi pada diri karyawan. Kinerja memang merupakan tanggung jawab karyawan, namun perusahaan juga memiliki tanggung jawab menyediakan fasilitas yang layak.” (Nawawi, 20/10/2016, 19.30 wib)

9. Pembahasan pengaruh Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh keadilan organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mendapatkan hasil signifikan. Hal ini bisa dilihat dari adanya nilai pengaruh tidak langsung Keadilan Organisasi terhadap kinerja sebesar 0,359. Hal ini dengan membandingkan hasil secara langsung dengan tidak langsung, dengan perbandingan langsung dan tidak langsung sebagai berikut, 0,276 : 0,354. Dengan perbandingan tersebut dapat dilihat hasil pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai metode intervening lebih besar. Sehingga hasil tersebut menggambarkan signifikansi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai metode intervening.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imran dkk (2015), dengan meneliti pengaruh keadilan organisasi, keamanan, serta kepuasan kerja terhadap kinerja. Mengemukakan hasil bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini lebih kepada memediasi antara keamanan dan keadilan organisasi terhadap kinerja. Sehingga kepuasan

bukan merupakan faktor penentu tunggal. Melainkan faktor yang dipengaruhi lalu mampu mempengaruhi kinerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu tersebut, dalam hal ini kepuasan kerja memediasi antara keadilan organisasi dan kinerja karyawan. Dengan kepuasan yang dipengaruhi terlebih dahulu oleh keadilan, sehingga kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan Umum

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dilapangan, kuisisioner yang disebar sesuai dengan jumlah keseluruhan pegawai tetap bagian produksi yang berjumlah 99 orang. Hanya dapat diambil kembali kuisisioner dengan jumlah 62. Hal ini dikarenakan kuisisioner yang berjumlah 37 tidak dapat ditarik kembali dengan alasan hilang atau belum terisi. Setelah hasil data lapangan diolah dengan menggunakan SPSS, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Setelah mendapatkan hasil tersebut maka dilakukan proses wawancara langsung kepada beberapa responden, namun dalam proses wawancara identitas narasumber dirahasiakan. Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja yang tersedia secara keamanan memang sudah dirancang dengan baik, namun dari segi pencahayaan, pewarnaan, getaran, serta perawatan dinilai kurang begitu diperhatikan. Sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa kurang puasa atas lingkungan kerja yang ada.

Dalam aspek keadilan organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan mendapatkan hasil yang berbeda. Keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja mendapatkan hasil yang signifikan. Namun pada kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan, setelah dilakukan wawancara kepada responden secara langsung didapatkan hasil, secara distribusi karyawan meraskan bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan kkerja yang diberikan. Tetapi keadilan prosedural dan interaksional yang menjadi perhatian. Karyawan mengungkapkan bahwa seharusnya prosedur diberlakukan secara konsisten kepada seluruh karyawan dan interaksi yang dilakukan harus diperbaiki. Agar karyawan lebih nyaman dan mampu meningkatkan kinerja.

Secara simultan lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan ataupun kepuasan kerja sama sma mendapatkan hasil yang signifikan. Juga secara parsial kepuasan kerja mempengaruhi kinerja mendapat hasil yang signifikan. Secara jalur mediasi, hasil yang berbeda didapatkan antara lingkungan kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil lingkungan kerja ternyata tidak berpengaruh secara signifikan, karena hasil perbandingan antara secara langsung dan memlalui mediasi ternyata hasilnya lebih besar secara langsung. Berbeda dengan hasil yang diperoleh dari variabel keadilan organisasi, hasilnya berpengaruh secara signifikan, karena hasil yang didapat lebih besar dari pada hasil yang diperoleh secara langsung.

Oleh karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan agar kepuasan kerja dapat dicapai dan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Juga dalam keadilan organisasi, pemberakukan prosedur hars diperhatikan dan memperbaiki interaksi yang terjadi dilingkungan kerja perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan sudah analisis pada BAB IV, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang kurang merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Perusahaan harus memperhatikan kualitas udara yang ada di lingkungan tempat karyawan mengerjakan produk. Ventilasi yang ada memang cukup untuk mensuplai udara yang bersih ke dalam ruang. Tetapi dengan begitu karyawan masih merasa udara yang ada kurang baik. Maka dari itu peningkatan kualitas udara harus diperhatikan. Dalam hal pencahayaan alangkah lebih baiknya dinyalakan lampu yang bisa membantu karyawan dalam mengerjakan produk, karena terang dan gelapnya cahaya mempengaruhi daya lihat karyawan terhadap objek yang sedang dikerjakan. Begitu juga dalam hal pewarnaan, sudah saatnya dilakukan pengecatan ulang lingkungan kerja, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. dengan kata lain peremajaan atas hal-hal yang harus diganti atau ditambah menjadi perhatian perusahaan demi menunjang karyawan dalam bekerja. dalam hal interaksi sesama karyawan dan atasan sudah cukup baik dengan respon positif karyawan atas interaksi yang terjadi, juga hal lain yang menunjang karyawan dalam bekerja yakni pelayanan karyawan. Dengan tersedianya dokter jaga dan klinik, karyawan merasa aman dalam bekerja, ditambah disediakannya uang saku, kafetaria dan kamar kecil, meski lokasi kamar kecil dirasakan kurang strategis oleh karyawan. oleh karena itu, dengan memperhatikannya lingkungan kerja yang ada bukan tidak mungkin hasil positif didapatkan. Yakni meningkatnya kinerja karyawan dan meningkatnya

rasa puas karyawan atas lingkungan kerja yang mempengaruhi produktifitas perusahaan dalam menghasilkan produk.

2. Dalam penelitian ini menemukan hasil bahwa, keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasi yang menjadi perhatian adalah keadilan interaksional dan prosedural. Karna keadilan distributif direspon secara positif oleh karyawan. Dalam hal keadilan distributif, pengupahan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan dan hal apa yang dibebankan kepada karyawan dalam hal struktural. Keadilan dalam hal prosedural sudah dirasakan oleh karyawan, disisi lain hal yang kontradiksi adalah keadilan interaksional dan keadilan prosedural. Dalam hal keadilan interaksional perlu dilakukan peninjauan kembali atas interaksi yang dilakukan kepada karyawan. Penyamarataan perlakuan harus diperhatikan. Pendiskotomian karyawan seharusnya dihindari, karna karyawan merasa terjadi perbedaan perlakuan antara satu karyawan dengan karyawan lain. Perkataan yang dikeluarkan pun jangan sampai menyinggung karyawan. Dalam hal keadilan prosedural, sejalan dengan keadilan interaksional. Prosedur yang diterapkan seyogyanya diterapkan sama kepada seluruh karyawan, dan dalam pengambilan keputusan atas prosedur pun harus memperhatikan kondisi dan situasi atau meminta pandangan karyawan sebelum pengambilan keputusan. Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, karena karyawan juga yang akan menjalankan keputusan atas prosedur tersebut. Dan dalam hal alasan pengambilan keputusan atas prosedur tersebut harus dikemukakan kepada karyawan. Sehingga tidak lagi karyawan bertanya tanya atas keputusan tersebut. Sehingga jika hal diatas

dapat dilakukan, keadilan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Juga dalam hal keadilan organisasi ini perusahaan sudah melakukan dengan adil, maka perusahaan harus meyakinkan karyawan atas persepsi yang sudah ada sebelumnya. Sehingga karyawan dan perusahaan tidak ada yang merasa dirugikan.

3. Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang aspek manajerial serta bidang pengembangan karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai inspirasi dan referensi untuk melakukan penelitian dalam bidang sejenis. Untuk penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan beberapa hal, antara lain sebagai berikut :
 - a. Penelitian dilakukan dengan menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi.
 - b. Membandingkan beberapa objek penelitian dalam aspek kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. (1979). *Lingkungan Kerja Dalam Perusahaan*. Edisi 1, Cetakan 1, Yogyakarta : Arlindya Sari.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pegawai. *Jurnal Economia*, 9 (2), 191-200.
- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Ayu, G. A., Gede, I Riana. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja *Karyawan* (Studi Kasus Pada BPR Lestari). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (9), 813-831.
- Bakotic, D., Babic, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2), 206-213.
- Bernardin, H. J, and Russel J. (1998). *Human Resource Management; An Experimental Approach*, USA: Mc. Grawhill. Inc.
- Colquitt, A. J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, S6 (3), 368-400.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. 2007. The Management Of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34 – 38.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*, 10 (1), 1-12.
- Enny, M. W. (2010). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus Di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya) Tahun 2009. *Majalah Ekonomi Tahun XX*, (1), 100-118.
- Ghozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subaris, H., Haryono. (2007). *Higiene Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Husain, A. K., Musarat, M. N., Aleem, M., Hamed, W. (2012). Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. *African journal of Business Management*, 6 (7), 2697-2705.
- Imran, R., Majeed, M., Ayub, A. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job Satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics and Management*, 3 (9), 840 – 845.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Menejemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7 (2): 135-142.
- Iqbal, K. (2013). Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey. *International Review of Management and Business Research*, 2 (1), 48-56.
- Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal of Business and Management*, 10 (3), 271-278.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Madical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2697-2705.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisational, Komitmen Organisational, dan Kinerja Karyawan. *JMK*, 17 (1), 86-98.
- Ajala, M. E. (2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium*. 12 (1), 141-149.
- Morazzezi, M., Sattari, Sadraddin., Zahed, A. B. (2014). Relationship Between Organizational Justice And Job Performance Of Payamenoor University

- Employees In Ardabil Province. *Singaporan Journal of Business Economics, and Management Studies*, 2 (6), 57-64.
- Noe, R. A. (2011). *Menejemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam, Buku Dua. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., Prastya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi (terj)*. Jilid 1, Jakarta : Prenhallindo.
- Rojiki. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Sarjana, Semarang: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negri Semarang.
- Rozikin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Cetakan pertama. Malang: Averroes Press.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4*. Penerbit Salemba Empat.
- Setyani, T. B. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolalai)*, Naskah Publikasi, Surakarta : Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Menejemen Bisnis*, 3 (1), 123-140.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta

- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CVAlfabeta.
- Supardi, (2005), *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Tio, E. (2014). The Impact Of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A Case Study In Pt. X. *iBuss Management*, 2 (1), 1-5.
- Warokka, A., Gallato, C. G. (2012). Organizational Justice in Performance Appraisal System and Work Performance: Evidence from an Emerging Market. *Journal of Human Resources Management Research*. 2012 (2012), 1-86.
- Wibowo, M., Al Musadieq, Mochammad., Eko, G. N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16 (1), 1-9



LAMPIRAN 1
KUISIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

PT. KHI PIPE INDUSTRIES

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan penuh hormat dan kerendahan hati, saya Maftuhi Firdaus mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian ini yang bertujuan hanya untuk ilmu pengetahuan dan penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Skripsi. Adapun judul penelitian ini ” **Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pekerja dengan Kepuasan sebagai metode Intervening**”.

Ketersediaan Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini tentulah sangat membantu dalam keberhasilan penyelesaian tugas akhir ini. Adapun jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu sekalian karena penelitian ini demi kepentingan ilmu pengetahuan semata. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terimakasih. Wassalamualaimum Wr.Wb

Hormat saya

Maftuhi Firdaus

Identitas Pribadi Responden

Lingkari pada pilihan jawaban yang paling cocok dengan Bapak/Ibu :

A. Jenis Kelamin :

1. Laki – laki
2. Perempuan

B. Usia :

1. < 20 tahun
2. 21 - 30 tahun
3. 31 - 40 tahun
4. 41 - 50 tahun
5. > 50 tahun

C. Lama Bekerja :

1. < 5 tahun
2. 6 - 10 tahun
3. 11 - 15 tahun
4. 16 - 20 tahun
5. 21 - 25 tahun
6. 26 - 30 tahun
7. > 30 tahun

D. Pendidikan Terakhir :

1. SMP
2. SMA
3. D III
4. S 1
5. S 2
6. S 3

E. Status Kepegawaian :

1. Tetap
2. Tidak Tetap

F. Divisi / Unit kerja :

*Petunjuk : Silahkan beri tanda **centang** (✓) pada salah satu diantara kolom 1 sampai kolom 4 yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan. Jawaban dinyatakan dengan :

- 1 : Amat Sangat Setuju (ASS)
- 2 : Sangat Setuju (SS)
- 3 : Setuju (S)
- 4 : Tidak Setuju (TS)
- 5 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 6 : Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)



a. Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1. Saya merasa sangat terbantu dengan perusahaan menyediakan uang saku untuk makan dan minum.						
2. Fasilitas tambahan berupa kafetaria membantu saya dalam hal makan dan minum.						
3. Saya diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan.						
4. Tersedianya fasilitas perusahaan berupa klinik dan dokter jaga membuat saya merasa nyaman selama bekerja.						
5. Lokasi klinik yang sangat strategis memudahkan saya untuk mengakses.						
6. Fasilitas kamar kecil yang diberikan perusahaan sangat membantu saya.						
7. Strategisnya letak kamar kecil, membuat saya mudah untuk mengakses.						
8. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.						
9. Ventilasi sebagai control pertukaran udara dan suhu ruangan di tempat saya bekerja berjalan dengan baik						
10. Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik.						
11. Ruangan tempat saya bekerja dilengkapi dengan lampu-lampu.						
12. Posisi lampulampu ditempat saya bekerja diletakan pada posisi yang sudah tepat.						
13. Tidak adanya pantulan cahaya yang mengganggu di tempat saya bekerja.						
14. Perusahaan mendesain lingkungankerja dengan sangat aman, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.						
15. Saya diberikan alat pengaman tambahan dalam melakukan pekerjaan.						
16. Tersedianya aparat keamanan di sekitar lingkungan kerja dimana saya melakukan pekerjaan.						
17. Alat peredam kebisingan yang diberikan oleh						

perusahaan sangat membantu dalam mengurangi dampak kebisingan selama bekerja.						
18. Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan yang disebabkan oleh beroprasinya alat produksi.						
19. Penggunaan warna pada tempat saya bekerja memberikan efek nyaman selama bekerja.						
20. Saya tidak merasa terganggu dengan kondisi warna, karena warna tempat saya bekerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap.						
21. Tersedianya ruang untuk saya bergerak secara bebas dari satu tempat ke tempat lain.						
22. Penempatan alat produksi di tempat saya bekerja dilatakan pada posisi yang tepat.						
23. Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik.						
24. Atasan saya member dukungan kepada setiap karyawan sehingga timbul kedekatan.						
25. Hubungan saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik, sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.						
26. Atasan memberi informasi secara jelas kepada saya mengenai tugas yang diberikan.						
27. Atasan memberi informasi secara jelas kepada saya mengenai aturan dalam bekerja.						
28. Saya merasa sistim pengupahan yang berlaku sudah cukup transparan dan jelas						
29. Upah yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya berikan.						
30. Suasana kerja yang selalu dijaga dengan baik oleh perusahaan, membuat saya merasa nyaman selama bekerja.						
31. Perusahaan selalu melakukan pemeliharaan secara berkala terhadap lingkungan tempat saya bekerja.						

b. Variabel Keadilan Organisasi (X₂)

Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1. Hasil yang saya dapatkan mencerminkan apa yang sudah saya berikan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.						
2. Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya selesaikan.						
3. Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan terhadap perusahaan.						
4. Hasil yang saya terima dalam perusahaan berbasis kinerja yang saya lakukan.						
5. Hasil yang saya terima setara dengan hasil yang karyawan lain terima dengan posisi dan pekerjaan yang sama.						
6. Saya memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lain dalam perusahaan.						
7. Saya merasa perusahaan sudah memberlakukan prosedur secara konsisten pada semua karyawan.						
8. Saya merasa perusahaan sudah memberlakukan prosedur secara konsisten dari waktu ke waktu.						
9. Dalam memberlakukan prosedur, perusahaan tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan.						
10. Untuk membuat keputusan atas prosedur, atasan saya selalu mencari informasi yang akurat.						
11. Saya merasa prosedur yang berlaku tidak mengandung penyimpangan moral dan etika.						
12. Atasan saya berusaha mendengarkan suara karyawan sebelum membuat keputusan atas prosedur yang akan diterapkan.						
13. Keputusan atas prosedur yang diambil oleh atasan saya, efektif dalam memperbaiki kesalahan yang terjadi.						
14. Atasan saya memberlakukan saya dengan cara yang sopan.						
15. Atasan saya memperlakukan saya dengan						

penuh martabat.						
16. Atasan saya selalu menahan diri untuk berkomentar atau berkata-kata yang tidak pantas.						
17. Atasan saya menjelaskan alasan secara jelas atas keputusan yang diambil.						
18. Atasan saya jujur dalam berkomunikasi.						

c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1. Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan baru yang dibebankan.						
2. Saya merasa puas karena saya mampu menyelesaikan keragaman jenis pekerjaan.						
3. Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.						
4. Saya merasa puas karena imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang sudah saya dikeluarkan.						
5. Saya merasa puas karena kesesuaian imbalan yang diterima dengan perbandingan pekerjaan yang sama ditempat lain.						
6. Saya merasa puas karena kondisi lingkungan kerja sudah sesuai serta menunjang dalam melakukan pekerjaan.						
7. Saya merasa puas karena kondisi lingkungan kerja yang baik bagi serta menjauhkan saya dampak buruk selama bekerja.						
8. Saya merasapuas karena saya merasa lingkungan kerja sosial mendukung dalam melakukan pekerjaan.						
9. Saya merasa puas karena rekan kerja yang dapat membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.						
10. Saya merasa puas karena rekan kerja bisa diajak bekerja bersama dalam tim dengan baik.						

11. Saya merasa puas karena perusahaan menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang sayamiliki.						
12. Saya merasa puas karena saya dapat mengembangkan potensi diri yang saya dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.						

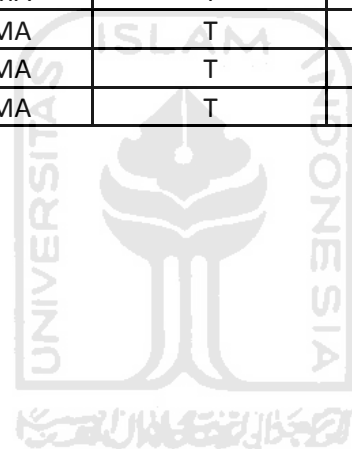
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1. Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas.						
2. Saya memiliki pengalaman yang baik pada pekerjaan yang dimiliki saat ini.						
3. Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.						
4. Saya berusaha untuk memaksimalkan hasil kerja melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, dalam artian mutu.						
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.						
6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.						
7. Saya mampu mengerjakan kerja lembur yang diberikan perusahaan.						
8. Saya siap jika ditugaskan ke luar kota oleh perusahaan.						
9. Saya hadir di tempat kerja tepat waktu.						
10. Saya tidak pernah absen masuk kerja.						
11. Saya menggunakan jam istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.						
12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan tugas yang diberikan.						
13. Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.						
14. Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.						
15. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan yang diharapkan.						

Jenis Kelamin	usia	Lama Kerja	Pendidikan	Status Pegawai	Divisi	LK1	LK2	LK3
L	26	2 Tahun	S1	T	Produksi	6	6	6
L	29	8 Tahun	SMA	T	Produksi	4	3	3
L	40	10 Tahun	SMA	T	Produksi	6	4	5
L	40	16 Tahun	SMA	T	Produksi	6	6	6
L	30	10 Tahun	SMA	T	Produksi	6	4	6
L	31	9 Tahun	D3	T	Produksi	2	3	4
L	28	10 Tahun	SMA	T	Produksi	5	4	4
L	36	17 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	27	4 Tahun	D3	T	Produksi	5	5	5
L	30	12 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	42	15 Tahun	SMA	T	Produksi	2	1	5
L	23	5 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	25	4 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	28	9 Tahun	SMA	T	Produksi	3	5	3
L	29	6 Tahun	D3	T	Produksi	5	5	5
L	27	9 Tahun	SMA	T	Produksi	5	4	3
L	42	18 Tahun	SMA	T	Produksi	2	2	3
L	32	23 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	24	5 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	35	15 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	48	29 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	39	21 Tahun	SMA	T	Produksi	5	4	4
L	27	4 Tahun	D3	T	Produksi	2	3	5
L	26	7 Tahun	SMA	T	Produksi	6	5	6
L	29	10 Tahun	SMA	T	Produksi	2	1	6

L	42	23 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	26	3,5 Tahun	D3	T	Produksi	5	5	6
L	37	15 Tahun	SMA	T	Produksi	2	2	4
L	32	14 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	27	5 Tahun	D3	T	Produksi	5	5	5
L	27	3 Tahun	S1	T	Produksi	5	5	5
L	37	18 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	45	25 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	3
L	30	7 Tahun	D3	T	Produksi	2	1	6
L	36	16 Tahun	SMA	T	Produksi	3	3	3
L	23	1,8 Tahun	D3	T	Produksi	5	2	5
L	35	16 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	27	9 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	27	7 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	37	20 Tahun	SMA	T	Produksi	5	4	5
L	39	21 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	6
L	36	18 Tahun	SMA	T	Produksi	6	6	6
L	39	20 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	34	15 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	26	8 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	28	10 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	39	21 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	35	17 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	6
L	30	12 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	38	20 Tahun	SMA	T	Produksi	6	5	6
L	41	22 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4

L	29	10 Tahun	SMA	T	Produksi	5	6	6
L	42	22 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	5
L	24	6 Tahun	SMA	T	Produksi	5	6	6
L	22	4 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	37	19 Tahun	SMA	T	Produksi	5	4	5
L	25	7 Tahun	SMA	T	Produksi	5	4	6
L	26	8 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4
L	36	17 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	4
L	33	15 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	5
L	38	19 Tahun	SMA	T	Produksi	5	5	6
L	24	5 Tahun	SMA	T	Produksi	4	4	4



LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14
3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	4	4	3	2	2	2	3	2	2
6	3	6	4	3	3	2	4	3	1	4
5	4	3	5	4	4	5	2	3	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2
4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4
4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3
3	2	2	2	2	5	3	3	3	3	6
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2
3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	2
5	2	1	5	4	2	3	3	3	4	3
3	3	5	4	4	5	5	3	2	3	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3
4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	3	1	3	3	4	3	2	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	3	2	3	3	4	3
4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5
4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4
4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4
4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3
5	4	3	5	5	3	1	2	2	3	4

LK15	LK16	LK17	LK18	LK19	LK20	LK21	LK22	LK23	LK24	LK25
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	1	4	4	1	4	4	4	5	4	6
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	2	5	4	3	3
4	4	3	3	5	4	5	5	5	2	3
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5
5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3
5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	3	3	3	5	5	3	2	2
4	4	4	3	2	2	5	5	4	3	3
5	5	3	3	2	2	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5
5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3
2	1	1	1	2	2	2	3	5	5	5
4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3
5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3
5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	5	3	4	2	2	5	5	4	4	4
5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3

5	5	4	3	3	1	5	5	4	3	2
5	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3
5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3
5	3	4	3	2	3	3	3	5	5	5
5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3
3	5	2	1	2	4	4	4	6	6	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	6	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	6	5	3	4	4	4	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	6	5	4	4	5
4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	6	6	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	6	5	6
5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6
5	3	1	5	4	3	3	3	6	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	4	4	6	5	4	4	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	4	6	3	3	4	4	4
4	1	3	2	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2
3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4
4	4	3	2	2	3	4	5	5	4	3
4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3
4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	3
5	5	3	3	1	5	5	4	4	3	3
3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5
3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5
2	2	5	3	3	3	3	5	5	3	3
4	4	3	3	2	5	5	4	3	3	3
3	3	3	4	4	6	6	5	4	4	4
3	2	2	2	2	5	5	5	4	3	2
5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3
5	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5
3	3	4	4	4	6	6	5	5	3	3
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	3	2	2	2	2	3	2	5	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	6	5	4	5	5	5	5	5
3	2	3	4	5	5	5	3	3	3	3
4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3

KO17	KO18	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	4	4	3	4	5	3	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	6	6	6	3	3	3	4	4	4
3	3	4	5	4	1	1	2	4	3	4
5	5	5	5	4	5	2	2	2	4	4
3	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3
4	3	5	5	5	5	3	4	2	5	4
3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4
3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5
3	4	4	4	4	3	2	2	2	5	5
5	2	4	4	5	5	5	5	2	5	5
3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5
3	3	5	5	4	3	2	3	3	5	5
3	3	5	5	3	2	5	5	3	5	5
4	2	3	3	4	4	2	2	2	5	5
2	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5
2	2	5	5	5	4	4	3	2	5	5
5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
3	3	4	3	2	1	1	2	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	5	5	4	3	3	3	3	4	4
4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	6	6
4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5
4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5
4	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3

KK10	KK11	KK12	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	6	6	3	3	6	6
4	4	5	6	6	6	4	6	4	6	6
5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3
4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3
5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5
4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5
5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5
3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5
3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5
4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5
5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3
5	3	3	5	5	3	3	3	5	2	2
4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5
2	3	3	6	5	5	4	5	3	5	3
3	4	3	6	5	6	6	5	3	4	3
3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5
4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3
6	6	5	6	5	5	5	4	4	6	5
4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5
4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	4	4	3	5	5
4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5
4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4

KN9	KN10	KN11	KN12	KN13	KN14	KN15
4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	5	4
4	4	2	3	5	5	4
6	6	6	3	6	6	6
6	6	6	4	6	6	6
5	5	4	5	4	3	4
5	4	4	4	5	5	3
5	5	4	3	4	5	3
3	5	5	3	3	5	3
5	3	3	5	4	4	4
4	4	5	4	4	3	5
5	5	5	3	3	3	3
3	3	5	5	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3
5	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	2	2	2
4	3	3	4	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	5	3	3	5
3	3	3	3	5	5	4
3	3	3	3	4	4	4
4	3	5	4	5	4	3
6	1	6	6	6	6	6
5	3	3	5	5	3	3
4	4	4	3	3	3	4
6	6	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	3
4	4	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3
5	4	3	3	4	4	3

4	3	3	4	4	3	2
3	3	2	3	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4
4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4
4	6	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4
6	4	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	6	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4
5	6	5	5	5	5	6

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS dan REALIBILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₁)

Correlations

		LK
LK_1	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_2	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_3	Pearson Correlation	.304*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	62
LK_4	Pearson Correlation	.322*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	62
LK_5	Pearson Correlation	.399**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
LK_6	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_7	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_8	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_9	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

LK_10	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_11	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_12	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_13	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_14	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_15	Pearson Correlation	.299*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	62
LK_16	Pearson Correlation	.365**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	62
LK_17	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_18	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_19	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_20	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_21	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

LK_22	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_23	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_24	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_25	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_26	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_27	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_28	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_29	Pearson Correlation	.356**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	62
LK_30	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
LK_31	Pearson Correlation	.427**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
LK	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	62

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	31

VARIABEL KEADILAN ORGANISASI (X₂)

Correlations

		KO
KO_1	Pearson	.259*
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,042
	N	62
KO_2	Pearson	.467**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_3	Pearson	.385**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	62
KO_4	Pearson	.478**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_5	Pearson	.633**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_6	Pearson	.574**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_7	Pearson	.640**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_8	Pearson	.742**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_9	Pearson	.722**
	Correlation	

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_10	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_11	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_12	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_13	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_14	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_15	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_16	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_17	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO_18	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KO	Pearson Correlation	1

Sig. (2-tailed)	
N	62

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	18



VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		KN
KN_1	Pearson	.404**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	62
KN_2	Pearson	.356**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	62
KN_3	Pearson	.639**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_4	Pearson	.649**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_5	Pearson	.684**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_6	Pearson	.465**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_7	Pearson	.592**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_8	Pearson	.484**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_9	Pearson	.670**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

KN_10	Pearson	.572**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_11	Pearson	.638**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_12	Pearson	.558**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_13	Pearson	.731**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_14	Pearson	.713**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN_15	Pearson	.776**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KN	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	62

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	15

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

Correlations

		KK
KK_1	Pearson	.500**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_2	Pearson	.465**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_3	Pearson	.682**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_4	Pearson	.797**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_5	Pearson	.746**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_6	Pearson	.831**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_7	Pearson	.649**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_8	Pearson	.530**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_9	Pearson	.494**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62

KK_10	Pearson	.655**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_11	Pearson	.725**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK_12	Pearson	.705**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
KK	Pearson	.1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	62

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	12

LAMPIRAN 4

DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – Laki	62	100.0	100.0	100.0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 Tahun	31	50.0	50.0	50.0
Valid 31 - 40 Tahun	24	38.7	38.7	88.7
Valid 41 - 50 Tahun	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	12	19.4	19.4	19.4
Valid 6 - 10 Tahun	19	30.6	30.6	50.0
Valid 11 - 15 Tahun	9	14.5	14.5	64.5
Valid 16 - 20 Tahun	13	21.0	21.0	85.5
Valid 21 - 25 Tahun	8	12.9	12.9	98.4
Valid 26 - 30 Tahun	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	52	83.9	83.9	83.9
Valid D3	8	12.9	12.9	96.8
Valid S1	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

DESKRIPSI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₁)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK_1	62	2	6	4.48	1.112
LK_2	62	1	6	4.27	1.176
LK_3	62	3	6	4.68	.954
LK_4	62	3	6	4.39	.856
LK_5	62	2	6	4.18	.915
LK_6	62	1	6	4.08	.963
LK_7	62	1	6	4.34	1.039
LK_8	62	2	6	4.27	.872
LK_9	62	2	6	4.06	.827
LK_10	62	1	6	3.95	.948
LK_11	62	2	6	3.89	.870
LK_12	62	2	6	3.82	.984
LK_13	62	1	6	3.79	.926
LK_14	62	2	6	3.89	1.010
LK_15	62	2	6	4.40	.757
LK_16	62	1	6	4.16	.961
LK_17	62	1	6	3.90	1.036
LK_18	62	1	6	3.89	1.010
LK_19	62	1	6	3.69	.951
LK_20	62	1	6	3.77	.965
LK_21	62	2	6	4.24	.918
LK_22	62	3	6	4.21	.750
LK_23	62	3	6	4.21	.813
LK_24	62	1	6	3.92	.980
LK_25	62	2	6	4.15	.989
LK_26	62	2	6	4.19	.920
LK_27	62	2	6	4.15	.903

LK_28	62	1	6	4.18	1.017
LK_29	62	1	6	4.16	.978
LK_30	62	2	5	4.03	.701
LK_31	62	2	5	3.92	.685
Valid N (listwise)	62				

KEADILAN ORGANISASI (X₂)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO_1	62	1	6	4.26	.922
KO_2	62	2	6	4.19	.865
KO_3	62	2	6	4.31	.841
KO_4	62	2	6	4.24	.843
KO_5	62	1	6	3.84	.944
KO_6	62	1	6	3.81	.865
KO_7	62	1	6	3.63	.927
KO_8	62	2	6	3.76	.970
KO_9	62	1	6	3.63	1.028
KO_10	62	1	6	3.69	.985
KO_11	62	2	6	4.31	.951
KO_12	62	1	6	4.34	.991
KO_13	62	1	6	4.26	1.070
KO_14	62	2	6	4.26	.767
KO_15	62	2	6	4.10	.824
KO_16	62	2	6	3.94	1.038
KO_17	62	1	6	3.92	1.106
KO_18	62	1	6	3.76	1.197
Valid N (listwise)	62				

KEPUASAN KERJA (Z)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_1	62	3	6	4.63	.814
KK_2	62	3	6	4.61	.776
KK_3	62	2	6	4.34	.922
KK_4	62	1	6	3.85	1.185
KK_5	62	1	6	3.77	1.247
KK_6	62	2	6	3.84	1.104
KK_7	62	2	6	3.82	1.079
KK_8	62	2	6	4.42	.821
KK_9	62	3	6	4.50	.695
KK_10	62	2	6	4.16	.872
KK_11	62	1	6	4.02	.839
KK_12	62	2	6	3.92	.874
Valid N (listwise)	62				

KINERJA KARYAWAN (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KN_1	62	3	6	4.79	.792
KN_2	62	3	6	4.87	.527
KN_3	62	3	6	4.65	.870
KN_4	62	3	6	4.29	.837
KN_5	62	3	6	4.23	.857
KN_6	62	3	6	4.11	.851
KN_7	62	1	6	4.39	1.092
KN_8	62	1	6	4.42	.984
KN_9	62	3	6	4.48	.805
KN_10	62	1	6	4.27	1.074
KN_11	62	2	6	4.18	.984
KN_12	62	3	6	4.18	.840
KN_13	62	2	6	4.37	.891
KN_14	62	2	6	4.35	.907
KN_15	62	2	6	4.19	1.022
Valid N (listwise)	62				

HASIL REKAPITULASI ANALISIS DESKRIPTIF

Variabel	Rata-Rata	%	Kategori
Lingkungan Kerja (X_1)	4.10	68,33	Baik
Keadilan Organisasi (X_2)	4.01	66.83%	Baik
Kepuasan Kerja (Z)	4.15	69.17%	Baik
Kinerja (Y)	4.38	73.08%	Sangat Baik

LAMPIRAN 6

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA LINGKUNGAN KERJA (X₁) DAN KEADILAN ORGANISASI (X₂) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.131	7.509

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.087	2	315.044	5.587	.006 ^b
	Residual	3326.751	59	56.386		
	Total	3956.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

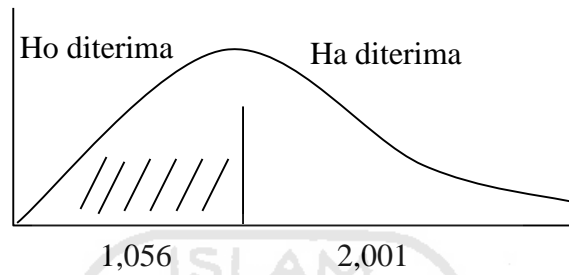
b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.063	8.483		4.605	.000
	Lingkungan Kerja	.088	.083	.163	1.056	.295
	Keadilan Organisasi	.215	.120	.276	1.788	.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

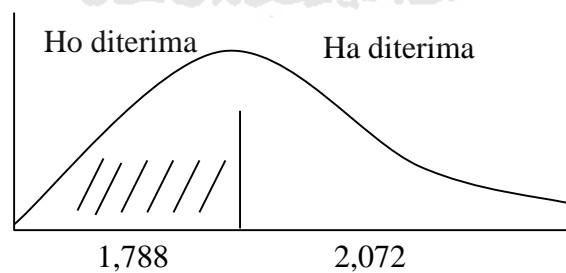
GAMBAR HASIL UJI T LINGKUNGAN KERJA (X_1) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Keterangan :

- * Nilai T-Tabel : 2,001
- * Nilai Uji T Variabel X_1 terhadap Y : 1,056

GAMBAR HASIL UJI T KEADILAN ORGANISASI (X_2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Keterangan :

- * Nilai T-Tabel : 2,001
- * Nilai Uji T Variabel X_2 terhadap Y : 1,788

LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA LINGKUNGAN KERJA (X₁) DAN KEADILAN ORGANISASI (X₂) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Z)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.554	4.982

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933.847	2	966.923	38.958	.000 ^b
	Residual	1464.363	59	24.820		
	Total	3398.210	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

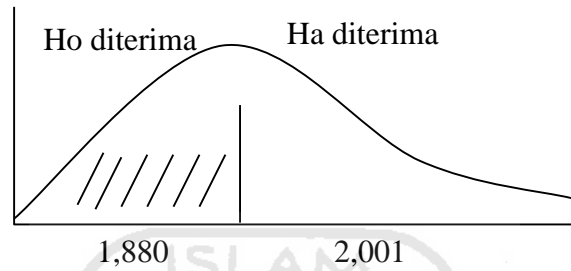
b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.033	5.628		.894	.375
	Lingkungan Kerja	.104	.055	.207	1.880	.065
	Keadilan Organisasi	.438	.080	.606	5.490	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

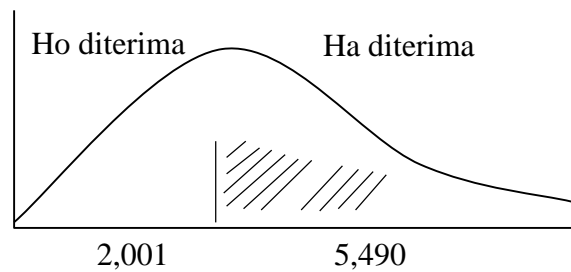
**GAMBAR HASIL UJI T LINGKUNGAN KERJA (X_1) TERHADAP
KEPUASAN KERJA (Z)**



Keterangan :

- * Nilai T-Tabel : 2,001
- * Nilai Uji T Variabel X_1 terhadap Z : 1,880

**GAMBAR HASIL UJI T KEADILAN ORGANISASI (X_2) TERHADAP
KEPUASAN KERJA (Z)**



Keterangan :

- * Nilai T-Tabel : 2,001
- * Nilai Uji T Variabel X_2 terhadap Z : 5,490

LAMPIRAN 8

ANALISIS REGRESI LINEAR KEPUASAN KERJA (Z) KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.340	6.541

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.071	1	1390.071	32.494	.000 ^b
	Residual	2566.768	60	42.779		
	Total	3956.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

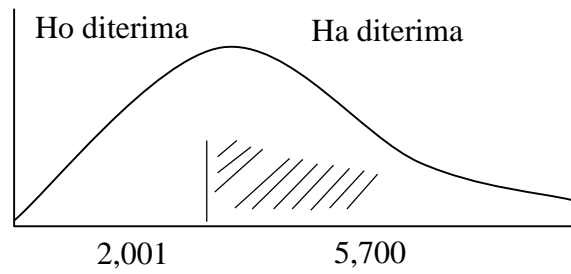
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.868	5.659		5.985	.000
	Kepuasan Kerja Karyawan	.640	.112	.593	5.700	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

GAMBAR HASIL UJI T KEPUASAN KERJA (Z) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)



Keterangan :

- * Nilai T-Tabel : 2,001
- * Nilai Uji T Variabel Z terhadap Y : 5,700



LAMPIRAN 9

ANALISIS REGRESI LINEAR LINGKUNGAN KERJA (X₂) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.099	7.645

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.782	1	449.782	7.695	.007 ^a
	Residual	3507.057	60	58.451		
	Total	3956.839	61			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.652	8.392		5.083	.000
	Lingkungan Kerja	.182	.065	.337	2.774	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 10

ANALISIS REGRESI LINEAR LINGKUNGAN (X_1) KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Z)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.338	6.072

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1185.746	1	1185.746	32.156	.000 ^a
	Residual	2212.463	60	36.874		
	Total	3398.210	61			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.345	6.665		1.852	.069
Lingkungan Kerja	.295	.052	.591	5.671	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan



LAMPIRAN 11

ANALISIS REGRESI LINEAR KEADILAN ORGANISASI (X₂) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan Organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.143	.129	7.516

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.201	1	567.201	10.040	.002 ^a
	Residual	3389.638	60	56.494		
	Total	3956.839	61			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44.417	6.808		6.525	.000
	Keadilan Organisasi	.296	.093	.379	3.169	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 12

ANALISIS REGRESI LINEAR KEADILAN ORGANISASI (X₂) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Z)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan Organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.536	5.086

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1846.141	1	1846.141	71.368	.000 ^a
	Residual	1552.069	60	25.868		
	Total	3398.210	61			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.356	4.606		2.465	.017
	Keadilan Organisasi	.533	.063	.737	8.448	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan



LAMPIRAN 13

REKAPITULASI HASIL UJI HIPOTESIS

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H2	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H3	Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Tidak Terbukti
H5	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti
H6	Lingkungan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti
H7	kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H8	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan	Tidak Terbukti
H9	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan	Terbukti

LAMPIRAN 14

PEDOMAN dan HASIL REKAPITULASI WAWANCARA RESPONDEN

PEDOMAN WAWANCARA

A. Lingkungan kerja

1. Bagaimana pendapat anda dengan lingkungan kerja yang ada di tempat anda bekerja?
2. Apakah lingkungan kerja sudah dirasa cukup aman dan nyaman?
3. Bagaimana menurut anda kualitas udara yang ada di tempat anda bekerja?
4. Apakah alat bantu sirkulasi udara sudah dapat bekerja dengan baik?
5. Apakah anda merasakan dampak dari kebisingan terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana peremajaan lingkungan kerja, apakah sering dilakukan?
7. Bagaimana kualitas pewarnaan yang ada di perusahaan anda? Apakah warna setiap ruangan dapat membantu karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman?
8. Terkait dengan pencahayaan, bagaimana kondisi pencahayaan disetiap ruangan, apakah cukup?
9. Bagaimana hubungan antar karyawan di lingkungan kerja?
10. Bagaimana interkasi yang dijalin oleh atasan kepada bawahannya?

B. Keadilan oragnisasi

1. Apakah imbalan atau upah yang anda terima telah sesuai dengan kinerja yang anda yang anda lakukan?

2. Prosedur apa yang telah diberlakukan oleh perusahaan?
3. Bagaimana prosedur tersebut diterapkan di perusahaan?
4. Apakah prosedur yang ada telah diberlakukan secara konsisten oleh seluruh karyawan?
5. Bagaimana interaksi yang terjadi dalam perusahaan? apakah sudah menceminkan keadilan ?
6. Dalam pengambilan keputusan, apakah perusahaan sudah melibatkan karyawan secara keseluruhan?

HASIL WAWANCARA RESPONDEN
Hasil wawancara dengan responden pertama, Kepala SPM terkait lingkungan kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

“ Memang pada dasarnya, lingkungan kerja dalam perusahaan sudah didesain dengan tingkat keamanan yang sudah terstandarisasi. Namun hal penunjang dalam lingkungan kerja kurang membuat karyawan kurang begitu nyaman dalam bekerja, seperti udara yang kurang baik. Kebisingan yang terlalu sering dirasakan, memang dalam hal kebisingan dalam lingkungan kerja produksi adalah hal wajar yang dirasakan. Namun lama kelamaan kebisingan itu sangat mengganggu sehingga konsentrasi terganggu. Memang dalam peredaman getaran sudah didesain sedemikian rupa, namun suara yang dikeluarkan alat produksi masih terdengar selama pengerjaan. Perawatan atas lingkungan kerja tidak dilakukan secara berkala. Sehingga pewarnaan yang ada tidak begitu baik, seperti kualitas pewarnaan yang cenderung

kusam yang pada dasarnya penggunaan warna mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pewarnaan yang terlalu panas akan mengganggu dan pewarnaan yang terlalu gelap pun akan membuat karyawan kesulitan dalam melihat objek yang dikerjakan. Penerangan atau pemberian cahaya lampu yang tidak setiap saat bahkan cenderung minim cahaya, hal ini karena pencahayaan pada siang hari tidak setiap saat dibantu dengan lampu-lampu melainkan dengan ventilasi udara dan pintu yang terbuka lebar. Dengan pencahayaan seperti itu, ruang dalam bekerja cenderung gelap. Meski pemberian ruang gerak cukup luas dan jarak antara satu alat ke alat lain cukup jauh dan hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. Namun karyawan merasa lingkungan kerjanya tidak begitu mendukung dalam melakukan kinerja. “

Hasil wawancara dengan responden kedua, Staff ERW terkait lingkungan kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

“Dalam hal lingkungan kerja, hubungan karyawan dengan karyawan lain dalam unit produksi tidak ada kendala yang cukup menghambat dalam melakukan kinerja. Namun yang lebih diperhatikan adalah kondisi lingkungan fisik yang tersedia. Kurangnya perawatan secara rutin membuat kesan lingkungan kerja yang ada kurang begitu baik. Walaupun sebenarnya lingkungan kerja yang ada sudah cukup aman dan baik dalam menjamin keamanan dalam bekerja. Sehingga karyawan merasa kurang begitu baik lingkungan yang ada. Seperti kondisi didalam ruang produksi tidak semuanya mendapatkan cahaya yang cukup, sehingga cahaya

tambahan dari lampu-lampu dibutuhkan. Namun sayangnya tidak setiap saat lampu-lampu dapat beroperasi. Walau dalam beberapa sisi dalam ruang bekerja sudah cukup dalam pencahayaan. Dari kondisi udara dirasakan kurang begitu baik, karena kurang begitu banyaknya ventilasi yang tersedia. Dalam segi pewarnaan, cenderung kusam, mungkin pengecatan ulang menjadi solusi yang tepat agar kondisi lingkungan tempat bekerja lebih kondusif. Dalam segi keamanan sudah didesain dengan sangat baik, namun tetap dibutuhkan peremajaan.”

Hasil wawancara dengan responden pertama, Kepala SPM terkait Keadilan Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

“ Dalam hal keadilan organisasi karyawan memandang keadilan secara distributif memang sudah sesuai kinerja atau berbasis kinerja. Apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Sehingga itu tidak menjadi masalah karena perusahaan sudah adil dalam distribusi pendapatan. Dilain sisi dalam hal keadilan organisasi karyawan memberikan perhatian lebih terhadap prosedural dan interaksional. Dalam hal prosedural yang diterapkan oleh perusahaan, perusahaan tidak menerapkan prosedur tersebut kepada semua karyawan yang ada. Beberapa karyawan merasa terkadang hanya pada karyawan tertentu saja perlakuan atas prosedur itu berbeda. Begitu juga dalam hal interaksi, perlakuan atas karyawan satu terkadang berbeda dengan karyawan lain, juga pengambilan keputusan atas prosedur terkadang tidak disertakan alasan yang membuat karyawan bertanya tanya mengapa

keputusan tersebut diambil. Karna keputusan tersebut diambil tanpa mengemukakan alasan, terkadang bias terjadi. Hal yang seharusnya diambil, menjadi terabaikan karna disamping karyawan tidak diberikan alasan juga karyawan tidak dimintai suara sebelum pengambilan keputusan tersebut. Ketidak konsistenan atas pelakuan dan prosedur dirasakan oleh karyawan. “

Hasil wawancara dengan responden kedua, Staff ERW terkait Keadilan

Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

“Sistem keadilan organisasi yang diterapkan diperusahaan ini tekhusus dalam divisi produksi dirasa cukup dalam hal pembagian hasil kerja hasil yang didapatkan berdasarkan kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Namun dilain sisi terdapat hal yang dirasakan kurang dalam aspek keadilan organisasi, yaitu secara interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan, kurang begitu perhatiannya pimpinan atas karyawan yang dipimpin, kedekatan yang dirasa kurang sehingga hal itu bisa terjadi. Keterbukaan informasi, terkadang informasi yang disampaikan tidak seluruhnya atau sama sekali tidak disampaikan dari atasan kepada karyawan dengan banyak alasan atau kerahasiaan. Tentunya hal ini rasa erlu diketahui oleh karyawan, sehingga kekurangan bisa diperbaiki dan kelebihan bisa ditingatkan. Dan perlunya penghargaan atas kinerja yang telah dicapai atas tujuan capaian bersama dari pimpinan. Hal itu yang dirasakan oleh karyawan”

Hasil wawancara dengan responden ketiga, Staff SPM terkait Keadilan**Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

“Prosedur yang diberlakukan memang sudah sesuai tata aturan yang berlaku. Namun bias harus dihindari seperti faktor kedekatan sampai faktor kekerabatan. Sehingga prosedur dapat diberlakukan sama kepada seluruh karyawan yang ada. Terlebih dalam pengambilan keputusan tentunya karyawan harus ikut andil bagian dalam perumusan. Dalam hal ini mendengar suara dari karyawan dirasa sudah sangat cukup. Namun hal itu masih jarang dilakukan. Sehingga karyawan hanya mendapatkan akibatnya saja, tanpa mengetahui sebab dari akibat itu sendiri”

Hasil wawancara dengan responden pertama, Kepala SPM terkait Lingkungan**Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

“ Bahwa lingkungan kerja yang ada kurang memberikan kepuasan dalam bekerja. Melihat kondisi fisik lingkungan kerja yang ada memang didesain dengan tingkat keamanan yang memenuhi standar. Namun disisi lain ada beberapa hal yang mengganggu karyawan dan membuat karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, seperti pewarnaan yang kurang baik, pengendalian kebisingan, kualitas udara yang tidak begitu baik, penerangan yang kurang memadai, dan peremajaan dalam hal kualitas lingkungan kerja fisik yang kurang. Sehingga karyawan merasa tingkat kepuasannya kurang jikalau melihat kualitas lingkungan kerja yang tersedia.

Hubungan dengan karyawan lain dalam lingkungan kerja berjalan dengan baik, namun dalam lingkungan kerja fisik dirasa kurang memberikan kepuasan. “

Hasil wawancara dengan responden kedua, Staff ERW terkait Lingkungan

Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

“Lingkungan dalam perusahaan cenderung menjenuhkan dengan kondisi yang ada, tidak begitu menyenangkan bila berada dalam lingkungan kerja, mulai dari kebisingan, getaran, dan kondisi pencahayaan dan pewarnaan. Seharusnya diperbaiki secara berkala sehingga karyawan pun merasa puas dan nyaman bekerja dalam perusahaan. Kinerja memang merupakan suatu kewajiban bagi karyawan, namun dalam melakukan kewajiban, perlu hal lain yang dapat menunjang pekerjaan itu sehingga target bisa dicapai maksimum dan peningkatan kinerja seluruh karyawan dapat dicapai. Perhatian perusahaan atas lingkungan produksi lebih diperhatikan seharusnya, karna pada lini produksi ini lah jumlah produk ditentukan banyak atau sedikitnya.”

Hasil wawancara dengan responden pertama, Kepala SPM 1 terkait

Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan

Kerja (Z)

“Lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan dirasa kurang oleh karyawan, hal ini menadi perhatian serius bagi karyawan dalam berkinerja. Memalui

mediasi kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja. Hal itu pun masih dirasa kurang. Karna lingkungan kerja yang ada tidak memberikan kepuasan dalam bekerja. Jenuh atau bosan dengan kondisi lingkungan yang tak kunjung diperbaharui dan ditingkatkan, merupakan salah satu penyebab dari tidak berpengaruhnya terhadap kinerja walau sudah dimediasi oleh kepuasan. Karna kepuasan kerja pun tidak dapat dirasakan oleh karyawan. Dan ini berdampak terhadap kinerja yang diberikan. Walaupun dalam hal ini target target masih dapat dicapai”

**Hasil wawancara dengan responden pertama, Kepala SPM 1 terkait
Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan
Kerja (Z)**

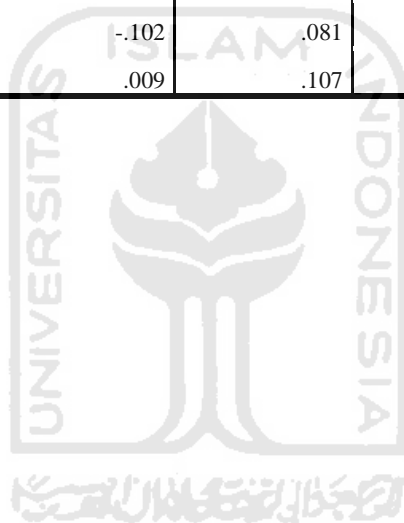
“pekerjaan yang dilakukan memang sudah mendadi konskuensi atas apa yang telah disepakati bersama antara karyawan dan perusahaan. Namun lingkungan yang tersedia kurang mendukung karyawan dalam bekerja. memang fasilitas dan mesin yang tersedia sudah lengkap dan memenuhi standarisasi keamanan dan keselamatan kerja. Namun kondisi atas fasilitas tersebut yang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan, perbaikan dalam beberapa sisi bisa jadi menjawab keresahan yang terjadi pada diri karyawan. Kinerja memang merupakan tanggung jawab karyawan, namun perusahaan juga memiliki tanggung jawab menyediakan fasilitas yang layak.”

LAMPIRAN 15
ANALISIS UJI ASUMSI KLASIK
UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.965	4.655		2.141	.036
1					
Lingkungan Kerja	.015	.047	.054	.318	.752
Keadilan Organisasi	-.102	.081	-.258	-1.266	.210
Kepuasan Kerja Karyawan	.009	.107	.017	.089	.930

a. Dependent Variable: ABS_RES



LAMPIRAN 16
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.365	7.521		4.702	.000		
Lingkungan Kerja	.012	.075	.022	.154	.878	.566	1.767
Keadilan Organisasi	-.107	.130	-.137	-.820	.415	.397	2.519
Kepuasan Kerja Karyawan	.735	.173	.681	4.251	.000	.431	2.321

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

No	Keterangan Jurnal	Teori Jurnal	Variable	Tinjauan teori	Hasil
1	<p>Nama : Ayu Desi Indrawati</p> <p>Judul Jurnal : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar</p> <p>Halaman Jurnal : 135 – 142</p> <p>Edisi : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kinerja karyawan • Teori kepuasan pelanggan • Teori kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja karyawan meningkatkan kepuasan konsumen dan kesetiaan pelanggan, Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif-yang dihargai pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. • Kepuasan kerja Pada karyawan tentu berdampak pada kinerja karyawan yang ditunjukkannya, ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja : Hasibuan (2003) • Teori kinerja karyawan : Grensing-Pohal (2008) • Teori kepuasan pelanggan : Parasuraman (1998) 	<p>Pertama, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kedua, pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan.</p> <p>Ketiga, pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan serta berpengaruh tidak langsung melalui kinerja karyawan.</p>

	Vol. 7, No. 2, Agustus 2013		<p>tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan pelanggan, Semakin baik kinerja karyawan, maka konsumen akan semakin terpuaskan. Pelanggan akan menyatakan puas, jika perusahaan yang diwakili karyawan mereka mampu memberikan kinerja layanan sesuai 		
--	--------------------------------	--	--	--	--

			<p>dengan harapan konsumen. Hal ini akan menyebabkan konsumen melakukan pembelian ulang atas jasa yang ditawarkan perusahaan. Jadi, kepuasan pelanggan akan terbentuk jika karyawan berkinerja tinggi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.</p>		
2	<p>Nama : Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja fisik • Teori lingkungan 	<p>Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja : Sedamaryanti (2001) • Teori lingkungan 	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor</p>

<p>Judul Jurnal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)</p> <p>Halaman Jurnal : 1 – 9</p> <p>Edisi : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014</p> <p><i>administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</i></p>	<p>kerja non fisik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori kinerja karyawan 	<p>segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai</p>	<p>kerja fisik : Sedarmayanti (2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja non fisik : Sedarmayanti (2009) • Teori kinerja karyawan : Mangkunegara (2004) 	<p>Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara walaupun persentasinya kecil. Lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara, sehingga lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara lebih dominan dari pada lingkungan kerja fisik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan</p>
--	---	--	---	--

					dan hubungan sesama karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3	Nama : Harris Kristanto Judul Jurnal : Keadilan Organisational, Komitmen Organisational, dan Kinerja Karyawan Halaman Jurnal : 86 - 98 Edisi : JMK,	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi • Teori komitmen organisasi • Teori kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Keadilan organisasional sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadinya kejahatan di lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk melakukan protes. Hasil penelitian menyatakan bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi : Dyna and Graham (2005) • Teori komitmen organisasi : Porter <i>et al.</i> (1974) • Teori kinerja karyawan : Supardi (1999) 	Penerapan keadilan di CV Tanaya <i>Fiberglass</i> yang cukup adil membuat karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan. Keadilan diberlakukan bagi semua karyawan, seperti adanya standarisasi pemberian gaji, perlakuan yang sama pemilik kepada semua karyawan, dan penerapan aturan dan instruksi bagi karyawan di perusahaan. Adanya komitmen terhadap organisasi, yang dipengaruhi oleh keadilan organisasional, membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Seperti dikatakan beberapa karyawan bahwa dengan adanya situasi kerja yang baik, yang

	VOL. 17, NO. 1, MARET 2015		<p>organisasional, tidak hanya itu keadilan organisasional juga ditemukan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lalu dengan adanya komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan dapat meningkat, karena pekerja akan bekerja lebih dengan sepenuh hati. Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. 		<p>tercipta karena adanya keadilan organisasional, maka dapat melakukan pekerjaan yang harus di-kerjakan dengan lebih baik dan lebih maksimal, karena bekerja dengan senang hati. Akibatnya, proses produksi, baik kualitas dan kuantitas, maupun proses pelatihan karyawan dapat berjalan dengan baik. Situasi tersebut dirasakan karyawan yaitu bekerja tanpa terbebani.</p> <p>Dengan mengetahui pengaruh keadilan organisasional dengan komitmen organisasional sebagai variabel <i>intervening</i> terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa keadilan organisasional dan komitmen organisasional merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>
4	<p>Nama : Cecilia Engko</p> <p>Judul Jurnal : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja • Teori kinerja • Teori <i>self</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Jika seseorang merasa dirinya penting, begitu berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukannya berhasil dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja : Weiss <i>et al.</i> (1967) • Teori kinerja : Flippo (1984) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap <i>self esteem</i> • Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan <i>self efficacy</i> • Hasil pengujian hipotesis 3

<p>Individual dengan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel <i>Intervenings</i></p> <p>Halaman Jurnal : 1 – 12</p> <p>Edisi : JURNAL BISNIS DAN AKUTANSI Vol. 10, No 1, April 2008</p>	<p><i>esteem</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori <i>self efficacy</i> 	<p>menciptakan hasil yang optimal. H1</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. <i>Self efficacy</i> berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki <i>self efficacy</i> yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakannya. H2 • produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Dilain sisi ada beberapa ahli mengatakan tidak ada 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori <i>self esteem</i> : Rosenberg (1965) • Teori <i>self efficiency</i> : Bandura (1977) 	<p>menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individual dengan koefisien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan ada hubungan positif antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>
--	---	---	--	--

			<p>korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja. H3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima dalam lingkungan organisasi maka hal ini dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan diyakini tugas itu akan berhasil. H4 		
5	<p>Nama : A Soegihartono</p> <p>Judul Jurnal : Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepemimpinan • Teori kepuasan kerja • Teori komitmen • Teori kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawan, terutama 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepemimpinan : B.M Bass (1985) • Teori kepuasan kerja : Robbins (1996) • Teori komitmen : 	<ul style="list-style-type: none"> • Dari pengujian hipotesis terlihat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional, artinya semakin tinggi pengaruh kepemimpinan, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang. Sehingga hipotesis 1 diterima. • Dari pengujian hipotesis terlihat bahwa kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen

<p>Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)</p> <p>Halaman Jurnal : 123-140</p> <p>Edisi : Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, April 2012</p>		<p>sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan bawahan menunjukkan sikap dan perilaku bawahan pada pemimpin mereka. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. • Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang 	<p>Allen dan Meyer (1990)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori kinerja : Miner (1988 : 14) 	<p>organisasional karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang, sehingga hipotesis 2 diterima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang, sehingga hipotesis 3 diterima. • Dari pengujian hipotesis terlihat bahwa kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang, sehingga hipotesis 4 diterima. • Dari pengujian hipotesis terlihat bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang, demikian bila terjadi sebaliknya, sehingga hipotesis 5 diterima. • Untuk menguji hipotesis 6 yaitu menguji efek mediasi atau menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasional, maka dilakukan
---	--	---	---	---

			<p>dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan yang mengalami penurunan kinerjanya bisa dilihat dari beberapa sisi yaitu dari menurunnya kinerja karyawan yaitu dengan tingkat ketidakhadiran dengan berbagai alasan dan tingkat turn over karyawan. Menurunnya kinerja karyawan bisa dianalisis dari sisi pemimpin yaitu pimpinan kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh 		<p>dengan membandingkan hasil koefisien standardized secara langsung dengan tidak langsung. Untuk melakukan pengujian tersebut menggunakan <i>analisis jalur (path analisis)</i> dengan membandingkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Pengujian terhadap hipotesis 6 dilakukan dengan tahapan langkah sebagai berikut: Sehingga dapat disimpulkan dari hasil pengujian, dengan mendasarkan pada ketentuan dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak sebagai variabel mediasi atau <i>intervening</i> yang tidak mampu untuk menjelaskan pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 6 yang berbunyi: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang dengan dimediasi oleh komitmen organisasi tidak dapat diterima</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>bawahan dengan suatu contoh sebagian karyawan yang belum pernah mengalami rotasi maupun mutasi untuk jangka waktu yang relatif panjang dalam jobnya, sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja. Seperti diketahui kepemimpinan yang cocok bagi bawahan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu dengan adanya kepuasan kerja bagi mereka sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa lebih aman dan terlindungi. Karyawan memiliki kinerja melebihi apa yang seharusnya atau diatas target minimum organisasi karena pada dirinya sudah</p>		<p>Untuk menguji hipotesis 7 yaitu menguji efek mediasi atau menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasional, maka dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien standardized secara langsung dengan tidak langsung. Untuk melakukan pengujian tersebut menggunakan <i>analisis jalur (path analisis)</i> dengan membandingkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil pengujian dengan mendasarkan pada ketentuan dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak sebagai variabel mediasi atau <i>intervening</i> yang tidak mampu untuk menjelaskan pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga hipotesis 7 yang berbunyi: kepuasan kerja berpengaruh</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut juga bisa dihubungkan dengan kepuasan kerja, apabila individu mempunyai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.</p>		<p>positif terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang dengan dimediasi oleh komitmen organisasi tidak dapat diterima.</p>
6	<p>Nama : Thushel n Jayaweera</p> <p>Judul Jurnal : Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja • Teori motivasi kerja • Teori kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja merupakan factor yang sangat mempengaruhi organisasi. Prestasi yang tidak baik akan membawa dampak bagi ornanisasi yang berhubungan dengan produktifitas, provitabilitas, serta efektifitas prganisasi secara menyeluruh. Beberapa penelitian mengenai lingkungan kerja yang berpengaruh kepada 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja : Visher (2008) • Teori motivasi : Sansone & Harackiewicz (2000) • Teori kinerja : 	<ul style="list-style-type: none"> • Temuan signifikan dari penelitian ini dapat disorot sebagai berikut: (a) Kondisi lingkungan secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja. Ini menyiratkan manajer dan supervisor harus mempertimbangkan meningkatkan lingkungan kerja sambil mempertimbangkan faktor fisik dan psikososial untuk meningkatkan prestasi kerja staf mereka.

	<p>A Study of Hotel Sector in England</p> <p>Halaman Jurnal : 271- 278</p> <p>Edisi : International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015</p>		<p>kinerja karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan psikososial. Penelitian di Pakistan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Beberapa hotel yang dijadikan subjek penelitian di Inggris ternyata mengejutka, bahwa kondisi kerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja sangat memprihatinkan. Namun belum banyak yang melakukan penelitian yang hotel sebagai subjeknya di Inggris, oleh karena itu dalam upaya untuk mengisi kesenjangan penelitian ini, studi ini mengkaji dampak dari faktor lingkungan kerja</p>	<p>Viswesvaran dan Ones (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Karyawan melakukan lebih baik ketika mereka termotivasi. Ini berarti bahwa manajemen harus mengambil inisiatif untuk meningkatkan motivasi antara pekerja, baik secara intrinsik dan ekstrinsik dengan memberikan kenaikan gaji dan manfaat dan mengakui perspektif karyawan. • Motivasi memegang efek mediasi hubungan antara kondisi kerja dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mereka pekerja yang merasa kondisi kerja menjadi buruk kurang termotivasi dan akibatnya tidak melakukan kinerja yang memuaskan.
--	--	--	--	------------------------------------	---

			<p>tentang hal-hal yang terkait dengan kinerja dalam konteks sektor hotel di Inggris.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disisi lain, motivasi juga merupakan hal yang dapat membuat karyawan lebih produktif secara kinerja. Bahwa variabel insentif, motivasi dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan kinerja di sebuah universitas di Indonesia 		
7	<p>Nama : Alamdar Hussain Khan*, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem and Wasim Hamed</p> <p>Judul Jurnal :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja • Teori kinerja karyawan 	<p>Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi. Tapi mendapatkan yang terbaik dari sumber daya manusia membutuhkan usaha yang besar dari organisasi dan manajemen mereka. Dengan demikian mencari dan mengelola sumber daya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja : Opkara (2002) • Teori kinerja karyawan : Mangkunegara (2004) 	<p>Dengan memisahkan dalam beberapa aspek, pertama pengaruh factor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kedua hubungan kinerja yang dipengaruhi aspek kepuasan kerja, lalu yang ketiga kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan. Dalam pengujian terdapat koelasi antara kepuasan kerja dengan factor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. namun lebih terlihat menonjol kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh factor kepuasan</p>

<p>Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan</p> <p>Halaman Jurnal : 2697-2705</p> <p>Edisi : African Journal of Business Management Vol. 6 (7), 22 February, 2012</p>		<p>manusia telah menjadi suatu seni. Manajemen selalu mencoba untuk menggunakan seni yang memuaskan tenaga kerja mereka. Semakin besar tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi dampak positif yang akan kembali untuk organisasi. Dan ini telah disadari oleh berbagai penelitian, ahli, akademisi, penulis dan pemimpin. Dalam literatur perilaku organisasi dan psikologi organisasi, kepuasan kerja dianggap daerah yang paling sering diteliti. Oleh karena itu factor yang menciptakan kepuasan perlu ditinjau sehingga jika karyawan sudah terpuaskan maka bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan meningkat seiring sejalan dengan kepuasan itu sendiri. Beberapa hal yang akan ditelii yakni ;</p>		<p>kerja. Hal ini menandakan kepuasan kerja sebagai factor yang memoderasi factor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	---	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> • Bayaran, promosi, keselamatan kerja, kondisi lingkungan kerja, otonomi, hubungan dengan pekerja lain, hubungan dengan atasan, sifat dasar pekerjaan yang pada masing masing aspek berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan • Selanjutnya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan 		
8	<p>Nama : Kamran Iqbal</p> <p>Judul Jurnal : Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey</p> <p>Halaman Jurnal :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi • Teori kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Keadilan organisasi adalah hal yang menggambarkan keadaan dimana pekerjaan itu adil dalam hal apapun, secara distributive prosedur dan interaksional. Keadilan dalam perusahaan adalah hal yang penting karena berdampak langsung kepada kepuasan kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan 	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi : Viswesvaran & Ones (2002) • Teori keadilan distributive : Alsalem & Alhaiyani (2007) • Keadilan procedural : 	<p>Dari hasil penelitian yang diperoleh, dari 3 aspek keadilan yang berpengaruh pada kepuasan kerja mendapatkan hasil yang berbeda. Para pekerja di Pakistan lebih khawatir dengan keadilan prosedural dan interaksional karena hasil signifikan pada kedua hal ini. Dan kurang mengkhawatirkan tentang keadilan distributive, karyawan lebih puas bila interaksi dengan atasan dan prosedur dalam menjalankan pekerjaan dalam sebuah sistem. Sehingga ini menjadi hal yang penting bagi perusahaan dalam membuat iklim pekerjaan lebih</p>

	48 – 56 Edisi : International Review of Management and Business Research Vol. 2 Issue.1 March 2013		menukung kelangsungan hidup perusahaan, hal ini didasarkan dengan rasa puas karyawan sehingga produktifitas meningkat dan profitabilitas terus naik. Masing masing aspek dalam keadilan mampu meningkatkan rasa puas dalam diri karyawan.	Nabatchi, B., & Good (2007) • Keadilan interaksional : Mohyeldin & Tahire (2007) • Kepuasan kerja : Lock & A. (1996)	baik dengan meningkatkan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan serta tentang prosedur dalam melakukan tugas.
9	Nama : Danica Bakotić, PhD Tomislav Babić, MBA Judul Jurnal : Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian	• Teori lingkungan kerja • Teori kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan sebuah konsep yang kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor . salah satu faktornya adalah kondisi kerja. Ada perbedaan antara pekerja yang bekerja di bawah kondisi kerja yang sulit (di sektor fasilitas) dan mereka yang bekerja dalam kondisi kerja normal (dalam sektor pemerintahan), pekerja yang bekerja	• Teori lingkungan kerja : Robbins (1998) • Teori kepuasan kerja : Leap and Crino (1993)	• Dalam pembuktian hipotesa pertama : pekerja yang bekerja dengan kondisi normal memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi ketimbang pekerja yang bekerja dengan keadaan sulit. Hasilnya jelas pekerja yang bekerja dengan kondisi keadaan normal lebih memiliki tingkat kepuasan yang lebih ketimbang pekerja yang bekerja dalam keadaan sulit. Namun perbedaan ini tidak signifikan secara statistic. • Dalam pembuktian hipotesa kedua : pekerja yang bekerja dalam keadaan normal lebih puas

	<p>Shipbuilding Company</p> <p>Halaman Jurnal : 206 – 213</p> <p>Edisi : International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2; February 2013</p>		<p>dalam kondisi kerja normal lebih puas dengan kondisi dari pekerja yang bekerja di bawah kondisi kerja yang sulit bekerja, oleh karena itu kondisi kerja merupakan faktor penting dari kepuasan kerja.</p>		<p>ketimbang pekerja yang bekerja dalam keadaan sulit. Dalam hal ini jelas terlihat bahwa pekerja yang bekerja dibawah kondisi normal lebih puas ketimbang pekerja yang bekerja dibawah kondisi sulit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam pembuktian hipotesa ketiga : pekerja yang bekerja dalam keadaan sulit, factor kondisi merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasilnya bisa dikatakan bahwa dalam kasus pekerja yang bekerja di bawah kondisi kerja yang sulit, kondisi kerja merupakan faktor penting dari kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.
10	<p>Nama : Moosa Moazzezi Sadraddin Sattari (PhD) Adel Zahed Bablan (PhD)</p> <p>Judul Jurnal : Relationship</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi • Teori kinerja 	<p>Meningkatkan produktivitas individu dan kinerja adalah salah satu hasil dari keadilan organisasi. Para peneliti menunjukkan bahwa ketika manajer berperilaku sesuai dengan pegawai, positif maka hubungan akan terbentuk di antara mereka. Hal ini positif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi : Robinson (2004) • Teori kinerja : Walumbwa et al (2009) 	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata keadilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjakaryawan. Keadilan ditributif, keadilan procedural serta keadilan interaksional.</p>

	<p>Between Organizational Justice and Job Performance of Payamenoor University Employees in Ardabil Province</p> <p>Halaman Jurnal : 57 – 64</p> <p>Edisi : Singaporan Journal Of Business Economics, and Managment Studies Vol.2, no.6, 2014</p>		<p>dan hubungan konstituen menyebabkan motivasi dan meningkatkan kinerja profesional. Ketika tidak ada keadilan dalam sebuah organisasi, sikap tentang organisasi secara alami akan menurunkan tingkat kepuasan, dan individu kinerja pegawai.</p>		
11	<p>Nama : Mahmudah Enny Widyaningrum</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi 	<p>Perlakuan yang adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan organisasi : Koopman 	<p>Setelah dilakukan dengan mengkaitkan data dan teori yang melandasinya. Temuan menarik dari hasil studi ini adalah terbuktinya hipotesis yang</p>

<p>Judul Jurnal : Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, Organizational Cityzenshipbehaviour pegawai (Study Kasus di Rumah Sakit Puraraharja Surabaya) Tahun 2009</p> <p>Halaman Jurnal : 100 – 118</p> <p>Edisi : Majalah Ekonomi Tahun</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja • Teori komitmen • Teori Organizational Cityzenship Behaviour 	<p>mendukung efektifitas operasi organisasi. karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi. Dalam hal ini keadilan organisasi berpengaruh kepada komitmen kepuasan serta OCB. Komitmen dinilai sebagai mediator pentingbagi penguatan motivasi kerja pegawai</p>	<p>(2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja : Davis dan Newstrom (2001) • Teori komitmen : Allen dan Meyer (1990) • Teori OCB : Koopman (2003) 	<p>diajukan mengenai hubungan kausalitas antara keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen pegawai dan OCB pada konteks pelayanan kesehatan. Upaya untuk membangun komitmen pegawai adalah organisasi memberikan perlakuan yang adil pada pegawai, karena keadilan ini mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mendapat perlakuan adil, akan membangkitkan sikap positif pada organisasi, antara lain dalam bentuk kepuasan dan komitmen. Dari hasil pengujian diketahui bahwa keadilan organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap OCB dalam penelitian ini ternyata tidak signifikan. Temuan ini tidak berarti bahwa keadilan organisasi tidak berperan dalam membangun perilaku OCB pegawai, akan tetapi haruslah dimaknai sebagai suatu proses yang melalui variabel kepuasan kerja dan komitmen.</p>
---	--	---	---	---

	XX, No. 1 April 2010		<p>untuk meningkatkan kinerja. Dampak penting komitmen pegawai adalah timbulnya perilaku-perilaku positif di luar tugas formal pegawai, yang disebut dengan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Salah satu faktor penting untuk membangun komitmen pegawai dan OCB adalah terciptanya kepuasan kerja. Lebih lanjut, determinan penting dari kepuasan kerja adalah terciptanya rasa keadilan pada diri pegawai.</p>		
12	<p>Nama : Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono</p> <p>Judul Jurnal : Pengaruh</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja • Teori kepuasan kerja 	<p>Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja : Swastha dan Sukotjo (2004) • Teori lingkungan kerja fisik : Sedarmayanti 	<p>Dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Hipotesis pertama yang dibangun adalah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdsarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara</p>

	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Kendatel Malang)</p> <p>Halaman Jurnal : 1 – 9</p> <p>Edisi : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014</p>		<p>senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.</p>	<p>(2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja non fisik : Sedarmayanti (2001) • Teori kepuasan kerja : Handoko (2001) 	<p>simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis I diterima, bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Berdasarkan temuan atas variable lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.</p> <p>Hasil temuan atas lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memberikan sebuah implikasi bahwa lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik.</p>
13	Nama : Edward	• Teori	Dalam rangka	• Teori lingkungan	Hasil model regresi menunjukkan

	<p>Tio</p> <p>Judul Jurnal : The Impact Of Job Environment Toward Employee Job Satisfaction : A Case Study in PT X</p> <p>Halaman Jurnal : 1 – 5</p> <p>Edisi : iBuss Management Vol. 2, No. 1, (2014)</p>	<p>lingkungan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja 	<p>meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan kerja menyebabkan produktivitas karyawan yang lebih tinggi dan kinerja.</p>	<p>kerja : Huysamen (1997)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja : Robbins (2001) 	<p>bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan pekerjaan manusia, dan lingkungan kerja organisasi simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.</p>
14	<p>Nama : Emmanuel Majekodunmi Ajala</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kinerja yang berpengaruh 	<p>Lingkungan fisik mempengaruhi bagaimana karyawan dalam berinteraksi organisasi, melakukan tugas-tugas, dan dipimpin. lingkungan fisik sebagai aspek</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori lingkungan kerja : Chandrasekar (2011) 	<p>Temuan menunjukkan bahwa program pencahayaan yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mengurangi kelelahan dan kelelahan mata (jaminan kesehatan yang baik bagi pekerja), sehingga meningkatkan</p>

	<p>Judul Jurnal : The Influence of Workplace Environment on Workers Welfare, Performance, and Productivity</p> <p>Halaman Jurnal : 141 – 149</p> <p>Edisi : Volume 12, No. 1, June 2012</p> <p>The African Symposium (ISSN# TX 6-342-323)</p>	<p>h pada kinerja, produktifitas dan kesejahteraan</p>	<p>lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi indera manusia dan interaksi antar halus berubah dan dengan demikian produktivitas. Hal ini terjadi karena karakteristik ruang atau tempat pertemuan untuk kelompok memiliki konsekuensi tentang produktivitas dan tingkat kepuasan. Lingkungan tempat kerja merupakan faktor yang paling penting dalam menjaga karyawan puas di dunia bisnis saat ini, tempat kerja saat ini berbeda, beragam, dan terus berubah.</p>		<p>produktivitas organisasi. Sebuah pencahayaan yang lebih baik di tempat kerja akan membantu mencegah kecelakaan, bantuan pekerja meningkatkan koordinasi mata-tangan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas dan penolakan / tarif yang rusak lebih rendah. Perusahaan juga menyadari manfaat tak berwujud yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang lebih baik, penurunan tingkat kecelakaan karena pekerja dapat melihat apa yang mereka lakukan lebih baik.</p>
15	<p>Nama : Gusti Ayu Krisnayanti I Gede Riana</p> <p>Judul Jurnal : Pengaruh Keadilan Organisasinal Terhadap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan distributif • Teori keadilan • Teori keadilan interaksion 	<p>Sumber dari tingkat kreatifitas, inovasi, dan produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan, maka akan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan distributif : Fatt <i>et al</i> (2010) • Teori keadilan Interaksional : Belanger (2006) • Teori keadilan distributif : 	<p>Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada setelah sebelumnya diteliti oleh Roman <i>et al.</i> (2005) s</p>

	<p>Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Lestari)</p> <p>Halaman Jurnal : 813- 831</p> <p>Edisi : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 813-831</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keuasan kerja karyawan 	<p>mendorong para karyawan untuk menciptakan inovasi baru dan meningkatkan jumlah produksi barang atau jasa perusahaan. Bukan hal yang tanpa sebab kepuasan kerja dapat terjadi pada diri karyawan. Melainkanada sebab atau hal yyang melandasi, disini hal yang melandasi adalah keadilan organisasi.</p>	<p>Budiarto dan Wardani (2005)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori kepuasan kerja : Herzberg 	<p>Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yaitu keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan setelah sebelumnya diteliti oleh Rifai <i>et al.</i>, (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan dengan bagaimana sebuah perusahaan memperhatikan seluruh pihak yang terkait dengan pengambilan keputusan.</p> <p>karyawan, hal ini mendukung hipotesis ketiga yaitu keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan setelah sebelumnya telah diteliti oleh Malik <i>et al.</i>, (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja, dimana adanya keramahan dan perhatian antar personal baik dengan atasan maupun dengan sesama pegawai.</p>
16	<p>Nama : Jason A. Colquitt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan 	<p>Dalam hal ini perlu adanya pengukuran atas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan oeganisasi : 	<p>Berdasarkan dua studi kasus yang berbeda. Terlihat bahwa keadilan</p>

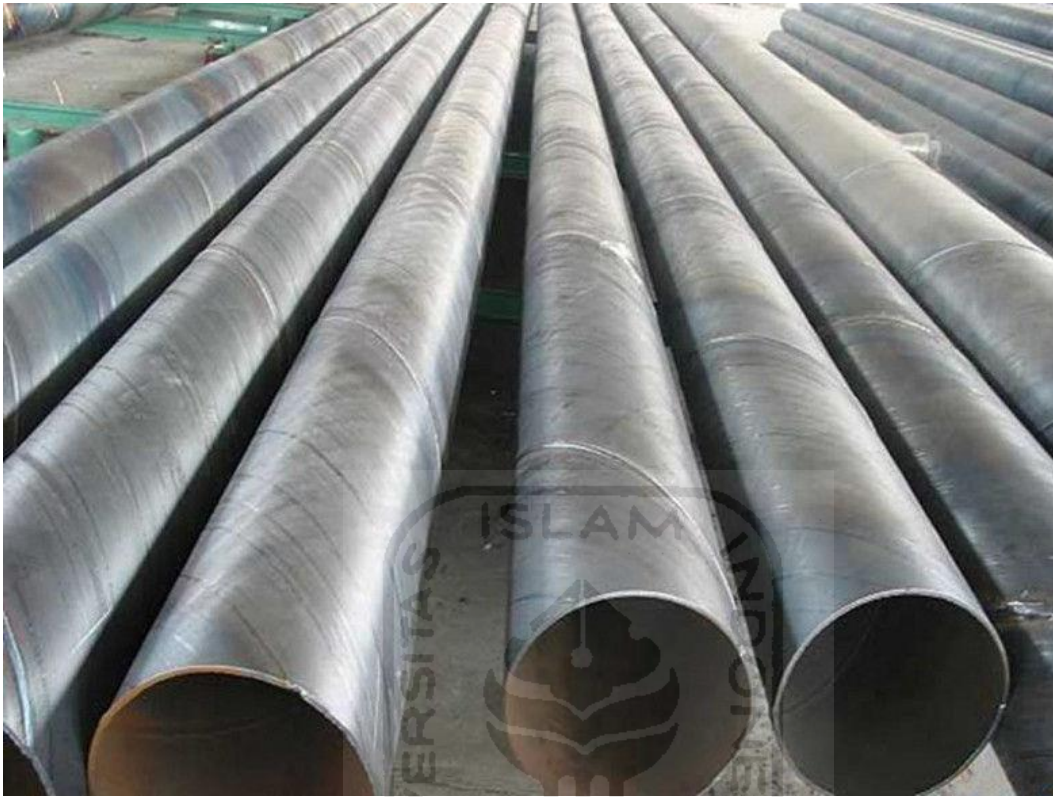
<p>Judul Jurnal : On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure</p> <p>Halaman Jurnal : 368 - 400</p> <p>Edisi : Journal of Applied Psychology 2001, Vol. S6, No. 3</p>	<p>distributif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan prosedural • Keadilan interaksional 	<p>keadilan organisasi, maka pada penelitian ini dilakukan 2 studi yang pertama dilakukan pada sebuah Universitas lalu yang kedua dilakukan pada sebuah perusahaan manufaktur mobil. Hal ini digunakan 3 dimensi keadilan organisasi yakni keadilan prosedural, keadilan distributif serta keadilan interaksional.</p>	<p>Colquitt (2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teori keadilan prosedural : Colquitt (2001) • Teori keadilan distribusi : Colquitt (2001) • Teori keadilan interaksional : Colquitt (2001) 	<p>organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap beberapa hal yang bisa dijadikan bahan evaluasi. Seperti kepemimpinan komitmen dan lain lain.</p>
---	--	--	---	--

LAMPIRAN 18
GAMBAR FOTO LOKASI



Gambar pipa longitudinal (ERW)

Foto ini merupakan foto sekunder yang didapatkan dari salah seorang karyawan yang bernama Darito Arienta pada tanggal 21 Desember 2016 dengan posisi Kepala Bagian SPM pada bagian produksi PT. X. Foto ini merupakan salah satu produk yang dihasilkan oleh perusahaan yang dinamakan pipa longitudinal atau produk dari bagian ERW.



Gambar pipa spiral (SPM)

Ini merupakan gambar pipa spiral yang dihasilkan oleh bagian produksi SPM. Pipa ini berbed dengan pipa longitudinal, karena pipa ini dengan sambungan spiral dan jika pipa longitudinal merupakan pipa tanpa sambungan. Foto ini didapatkan dari dari salah seorang karyawan yang bernama Darito Arienta pada tanggal 21 Desember 2016 dengan posisi Kepala Bagian SPM pada bagian produksi PT. X.

LAMPIRAN 19

IDENTITAS PENULIS



A. Identitas Diri

Nama : Maftuhi Firdaus
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 18 Juli 1993
 Status : Belum Menikah
 Agama : Islam
 Alamat Asal : Jalan raya serang pandeglang km .3 lingkungan
 Kahuripan Rt/Rw 01/01 kel. Karundang kec.
 Cipocok Jaya kota Serang Banten
 Alamat Sekarang : Jalan larasati 11 a Sorowajan Baru,
 Banguntapan Bantul
 No. HP : 0812 1551 9362
 Email : firdausmaftuhi@gmail.com
 IPK : 3,3

Hobbi : Membaca dan Menulis

B. Pendidikan Formal

1	Sekolah Dasar	SD Negeri Cipare Tegal Serang (1999-2005)
2	Sekolah Menengah Pertama	SMP Negri 1 Kota Serang (2005-2008)
3	Sekolah Menengah Atas	SMA Negri 2 Kota Serang (2008-2011)
4	Perguruan Tinggi	Universitas Islam Indonesia, Program Management (2011- 2016)

C. Pendidikan Non Formal

1	Latihan Kader (<i>Basic Training</i>) I HMI Fakultas Ekonomi UII (2011) sebagai Peserta
2	ESQ <i>Leadership Training</i> (2011) sebagai Peserta
3	Orientasi Dasar Nilai Islam (ONDI) UII (2011) sebagai Peserta
4	Seminar Nasional “Bonus Demografi 2030” HMI Fakultas Ekonomi UII (2011) sebagai Peserta
5	Seminar Nasional “Arah Kebijakan di Era Kepemimpinan Baru” HMI Fakultas Ekonomi UII (2012) sebagai Peserta
6	Forum Diskusi Bedah Buku Suwarsono Muhammad “Ekonomi politik, Peradaban Islam Klasik” PW Muhammadiyah (2012) sebagai Peserta
7	Seminar Nasional Politik Negara Maritim Fakultas Ilmu Politik UGM (2012) sebagai Peserta
8	Forum Komunikasi Jogja “Mengembalikan Kepercayaan Publik” (2012) sebagai Peserta
9	Forum Lembaga Kemahasiswaan KM UII “Keterbukaan Informasi Publik” (2012) sebagai Peserta
10	Forum Diskusi Alumni Himpunan Mahasiswa Islam Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (2012) sebagai Peserta
11	Forum Diskusi Membaca Peta Koalisi 2014 Himpunan Mahasiswa Islam MPO Cabang Yogyakarta (2014) sebagai Peserta

12	Temu Ilmiah Nasional Banjarmasin “Indonesia Berdialog“ Ikatan Senat Mahasiswa Ekonomi Indonesia (ISMEI) (2014) sebagai Peserta
13	Temu Ilmiah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi se-Jawa Bali. UMM Malang (2014) sebagai Peserta
14	Seminar <i>Training</i> Advokasi Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) Fakultas Ekonomi UII (2014) sebagai Peserta
15	Seminar Nasional Ekonomi Maritim Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) Fakultas Ekonomi UII (2014) sebagai Peserta
16	Seminar Nasional “ <i>Capital Market Week</i> ” Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi UII 2015 sebagai Peserta
17	Diskusi publik ”Ekonomi Kerakyatan : Sebuah Gagasan Dalam Menyelesaikan Problematika Ummat” HMI Cabang Yogyakarta (2016) sebagai Peserta
18	Diskusi publik ”Ekonomi Kerakyatan : Jalan Lurus Menuju Indonesia yang Adil dan Makmur” HMI Cabang Yogyakarta (2016) sebagai Peserta
19	Diskusi, bedah buku dan launching buku ”Polemik Ekonomi Kerakyatan” Pusat Studi Ekonomi Kerakyatan UGM (2016) sebagai Peserta
20	Seminar Mahkamah Konstitusi “ Menuju 2 Dekade Mahkamah Koanstitusi Repubik Indonesia dalam Mengawal Demokrasi Indonesia” Fakultas Hukum UMY (2016) sebagai Peserta
21	Diskusi Hukum Tata Negara “ Terpidana hukuman Percobaan Menjadi Calon Kepala Daerah” Fakultas Hukum UII (2016) sebagai Peserta
22	Diskusi Hukum Tata Negara “ Bawaslu dan Usul Pembubaran Partai Politik” Fakutas Hukum UII (2016) sebagai Peserta
23	Diskusi Publik Hukum Tata Negara “Refleksi Ketatanegaraan Tahun 2016” Pasca Sarjana Fakultas Hukum UII (2016) sebagai Peserta

D. Pengalaman Organisasi

1	Wakil Ketua Unit Kegiatan Mahasiwa Musik fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (2012-20013)
2	Staff Unit Kajian dan Penelitian Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ekonomi UII (2012-2013)
3	Ketua Umum Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) Fakultas Ekonomi UII (2014-2015)

4	Staff Bidang Jaringan Kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Islam Koordinator Komisariat (KORKOM) UII (2015-2016)
5	Staff Unit Kajian Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) MPO Cabang Yogyakarta (2016-2017)

E. Pengalaman Kepanitiaan

1	Panitia Seminar Nasional Bonus Demografi 2030 Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ekonomi UII (2011)
2	Ketua Komisi C <i>Steering Committee</i> Seminar Nasional Arah Kebijakan di Era Kepemimpinan Baru Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ekonomi UII (2012)
3	Pemandu Kelompok Ospek Universitas UII (2012)
4	Pemandu Kelompok Ospek Fakultas Ekonomi UII (2012)
5	Ketua Komisi A <i>Steering Committee</i> Ospek Fakultas Ekonom Universitas Islam Indonesia (2013)

F. Pengalaman Pembicara dan Moderator

1	Pembicara Materi Kelembagaan Ospek Fakultas Ekonomi UII (2014)
2	Pembicara Materi Kelembagaan Ospek D3 Fakultas Ekonomi UII (2014)
3	Pembicara <i>Training</i> Pemandu Kelompok Ospek Fakultas Ekonomi UII (2015)
4	Pembicara Diskusi Mahasiswa dan Paradigma Gerakan Intelektual Himpunan Mahasiswa (HMI) Koordinator Komisariat (KORKOM) UII (2015)
5	Moderator Diskusi “Ekonomi Kerakyatan bagian 1” Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta (2016)
6	Moderator Diskusi “Ekonomi Kerakyatan bagian 2” Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta (2016)
7	Moderator diskusi publik ”Ekonomi Kerakyatan bagian 3: Jalan Lurus Menuju Indonesia yang Adil dan Makmur” Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta (2016)
8	Pembicara diskusi dan bedah film “Dibalik Frekuensi”, Kajian Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (2016)

9	Pembicara Pelatihan Panitia Pemandu Mahasiswa Baru Universitas Islam Indonesia “Mahasiswa dan Manifesto Peran serta Fungsinya” (2016)
10	Moderator Diskusi Publik Masa Perkenalan Calon Anggota HMI MPO UII (2016)
11	Moderator Diskusi “ Outlook Ekonomi Indonesia” (2016)

G. Hasil Tulisan

1	“Ekonomi Kerakyatan Menerjang Arus Neoliberalisme” dimuat pada KOMPASIANA (2016)
2	Ekonomi Kerakyatan Jalan Menuju Kesejahteraan Buruh dimuat pada KOMPASIANA (2016)
3	Pengembangan Transportasi Publik vs Kerugian Negara dimuat pada KOMPASIANA (2016)
4	Evaluasi Mobil Murah : Target Baru Industri Otomotif ? dimuat pada KOMPASIANA (2016)
5	Devisit Keuangan Indonesia : Tax Amnesty ? dimuat pada KOMPASIANA (2016)