

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan yang didasari dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan *human relation*, terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah sebanyak 70 responden, terdiri 20 orang perempuan, 50 orang laki laki. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi software Smart PLS 3.0 (*Partial Least Square*).

Hasil analisis ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *human relation*, terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *human relation*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu.

Kata Kunci : Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan *Human Realtion* Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The issue on the decrease in employee performance which influence company performance motivates the implementation of this study. This study aims to identify the influence of the physical work environment, job satisfaction, and human relations on employee performance at PT Citra Putera Utama Pringsewu

This study used a quantitative method. The determination of the sample used a saturated sampling technique involving a total of 70 respondents consisting of 20 women and 50 men. Data were collected through interviews, questionnaires, and a literature study. Data were processed using the Smart Partial Least Square 3.0 software application.

The results of the study showed a positive and significant relationship between physical work environment, job satisfaction, and human relations on employee performance. Besides, the physical work environment influenced employee performance; the physical work environment influenced job satisfaction; the physical work environment influenced human relations; job satisfaction influenced employee performance; and human relations influenced employee performance. Moreover, there is an indirect influence of the physical work environment on employee performance at PT Citra Putera Utama Pringsewu.

Keywords: Physical work environment, job satisfaction, Human Relations, and employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	I
HALAMAN PERTANYAAN	II
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	III
KATA PENGANTAR	IV
ABSTRAK	VI
ABSTRACT.....	VII
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	1
1.1.1 Profile Perusahaan PT Citra Putera Utama.....	1
1.1.2 Logo Perusahaan PT Citra Putra Utama	2
1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan PT Citra Putera Utama.....	3
1.1.4 Stuktur Organisasi Perusahaan	4
1.1.5 Deskripsi Pekerjaan	4
1.2 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	6
1.3 RUMUSAN MASALAH.....	20
1.4 TUJUAN PENELITIAN.....	20
1.5 KEGUNAAN PENELITIAN	21
1.6 WAKTU DAN PERIODE PENELITIAN.....	21
1.7 SISTEMATIKA PENULISAN	21
BAB II TINJUAN PUSTAKA	23
2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	23
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	29

2.1.3	Kepuasan Kerja.....	35
2.1.4	Human Relation	42
2.1	Kinerja Karyawan	48
2.2	PENELITIAN TERDAHULU.....	52
2.3	KERANGKA PEMIKIRAN	67
2.4	HIPOTESIS.....	70
2.5	RUANG LINGKUP PENELITIAN	70
2.6	LOKASI DAN OBJEK PENELITIAN.....	70
BAB III METODE PENELITIAN		72
3.1.	JENIS PENELITIAN	72
3.2	VARIABEL OPERASIONALISASI DAN SKALA PENGUKURAN.....	72
3.2.1	Variabel Operasional	72
3.2.2	Skala Pengukuran Variabel.....	77
3.3	TAHAPAN PENELITIAN	78
3.4	POPULASI DAN SAMPEL	79
3.4.1	Populasi.....	79
3.4.2	Sampel	79
3.5	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	79
3.5.1	Data Primer	79
3.5.2	Data Sekunder.....	80
3.6	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	80
3.6.1	Uji Validitas	80
3.6.2	Uji Reliabilitas	83
3.7	TEKNISK ANALISIS DATA	84
3.7.1	PLS-SEM (Structural Equation Model).....	84
3.7.2	Model Pengukuran (Outer Model).....	84
3.7.3	Pengukuran Struktural (Inner Model).....	86
3.8	UJI HIPOTESIS.....	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		88
4.1	PENGUMPULAN DATA.....	88
4.2	KARAKTERISTIK RESPONDEN	88
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	90
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	91
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	92
4.3 HASIL ANALISIS PATH MENGGUNAKAN SMART PLS SEM.....	92
4.3.1 Hasil Model Pengukuran (Outer Model)	92
4.3.2 Pengukuran Struktural (Inner Model).....	98
4.3.3 Uji Hipotesis	101
4.4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	101
4.4.1 Analisis Hasil Uji Hipotesis.....	101
BAB V PENUTUP	107
5.1. KESIMPULAN	107
5.2 SARAN	108
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan.....	108
5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT Cita Putera Utama	2
Gambar 1.2 Struktur Perusahaan PT Cita Putera Utama	4
Gambar 1. 3 Kerangka Pemikiran	69
Gambar 1. 4 Tahapan Penelitian	78
Gambar 3.1 Outer Model	82
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	90
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	91
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
Gambar 4.9 Outer Model	93
Gambar 4.10 Path Coefficient Model Bootstrapping.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	8
Tabel 1.2 Penghargaan Prestasi Kerja.....	8
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	9
Tabel 1.4 Wawancara Dengan Pt Citra Putera Utama	10
Tabel 1.5 Hasil Pra Kuesioner Kinerja Karyawan	12
Tabel 1.6 Hasil Pra Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik	13
Tabel 1.7 Hasil Pra Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik	15
Tabel 1.8 Hasil Pra Kuesioner Human Relation	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Skripsi	52
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Jurnal Nasional	57
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Jurnal Internasional	62
Tabel 3.1 Variabel Operasional	73
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	78
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	81
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.1 Perincian Penyebaran Kuesioner Penelitian	88
Tabel 4.2 Uji Validitas Convergent	94
Tabel 4.3 Average Variance Extracted (Ave)	95
Tabel 4.4 Cross Loading Indicator.....	96
Tabel 4.5 Nilai Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability	97
Tabel 4.6 Nilai R-Square.....	99
Tabel 4.7 Predictive Relevance.....	100
Tabel 4.8 T-Statistic Dan P-Value Hubungan Langsung.....	101
Tabel 4.9 T-Statistic Dsn P-Value Hubungan Tidak Langsung.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Tabulasi Data 30 Respon (Validitas & Reabilitas).....	120
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	124
Lampiran 4 Hasil Uji Construct Reliability and Validity	127
Lampiran 5 Tabulasi Data 70 Responden	127
Lampiran 6 Hasil Pengolahan Data SmartPLS	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

1.1.1 Profile Perusahaan PT Citra Putera Utama

Agroindustri Kopi Bubuk Klangean Pringsewu adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri pengolahan kopi bubuk, yang didirikan oleh Bapak H. Riyanto Pamungkas pada tahun 2001. Pada awal berdirinya, usaha kopi bubuk ini berawal dari usaha rumahan yang diracik oleh Almarhumah Ibu Sulasti binti Marso dan Bapak Citro Rejo bin Wongso Rejo. Kopi bubuk ini awalnya hanya dipasarkan di warung-warung dekat rumah.

Kemudian mulai dipasarkan tanpa merk di daerah Dipasena, Rawa Jitu oleh Bapak Riyanto dengan bermodalkan 4 gram emas pemberian ibunya. Seiring berjalannya waktu, usaha kopi bubuk ini terus mengalami perkembangan, dan Bapak Riyanto mulai memasarkan keseluruhan Provinsi Lampung.

Pada tanggal 22 Desember 2003 mulai diberi nama dengan merk “Kopi Klangean” dan sekaligus ditetapkan sebagai hari ulang tahun *Home Industry*. Kopi Bubuk Klangean, yang bertepatan dengan hari Ibu sebagai bentuk mengenang Almarhum ibu dari Bapak H. Riyanto. Nama Kopi Klangean memiliki makna yang berasal dari bahasa jawa, nglangean dengan kata dasar klangean yang berarti ketagihan, sehingga setiap orang yang meminum kopi klangean ini akan ketagihan dan ingin meminum kopi klangean lagi dan lagi. Oleh karena itulah, produk ini menggunakan merk Kopi Bubuk Klangean.

Pada tahun 2012 nama pemilik membeli lahan di Jl. Jatimulyo Kelurahan Waluyojati 005/005 Pringsewu, Kabupaten Pringsewu. Lokasi tersebut dipilih karena berada dekat dengan rumah dan tidak begitu dekat dengan pemukiman masyarakat. Lokasi tersebut awalnya hanya berdiri satu gedung yang digunakan untuk seluruh aktivitas produksi mulai dari *roasting*, penggorengan, pencampuran (*mixing*), penggilingan dan pengemasan. Pada tahun 2014, pemilik membangun gedung untuk tempat penggorengan.

Pembangunan tersebut selesai pada tahun 2016 dan mulai digunakan. Pada tahun 2018, dibangun lagi gedung untuk tempat *roasting* di sebelah bangunan penggorengan. Untuk memproduksi kopi sangrai, jenis kopi yang diproduksi adalah kopi robusta. Kopi robusta dipilih karena bahan baku yang cukup mudah didapat dan juga rasanya yang tidak asing di kalangan masyarakat.

Perkembangan kopi bubuk klangenan, pemasarannya sekarang sudah mencakup seluruh wilayah Lampung dan akan dikembangkan lagi untuk mencapai pasar yang luas. Agroindustri mendapat badan hukum dari Kemenkumham dan merubah organisasinya menjadi PT pada tahun 2017,serta disusul dengan surat izin industri (daerah) pada tahun 2018 dan Kopi Bubuk Klangenan masih cukup eksis dan bertahan sampai sekarang

1.1.2 Logo Perusahaan PT Citra Putra Utama

Logo merupakan suatu identitas yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dalam bentuk visual yang di aplikasikan dalam berbagai sarana fasilitas dan kegiatan perusahaan sebagai bentuk komunikasi visual. Berikut terlampir logo dari Perusahaan PT Citra Putra Utama



Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT Cita Putra Utama

(Sumber: Sekretariat PT Citra Putra Utama)

Bentuk Logo dan Arti Makna Logo Perusahaan PT Citra Putra Utama Pringsewu :

- a. Warna hijau sebagai dominan bermakna bahwa bisnis PT CPU bersumber dari kekayaan alam
- b. Lambang PT Citra Putra Utama (CPU) berbentuk Lingkaran dan berwarna hijau menggambarkan lingkaran, bulat, atau bundar menandakan kelengkapan, siklus, kelanjutan, atau persatuan keluarga dan hijau menggambarkan kesejahteraan. Warna hijau sebagai dominan bermakna bahwa bisnis PT CPU bersumber dari kekayaan alam

- c. Pada bagian dalam lingkaran terdapat tulisan CPU berwarna putih menggambarkan PT Citra Putera Utama dan warna putih melambangkan untuk mengangkat kesan bersih dan higienis, sehingga memberi gambaran bahwa produk yang dihasilkan berada dalam kemasan tersebut sangat steril dan bersih sehingga layak untuk dimiliki.
- d. Dibagian atas terdapat gambar siger khas lampung berwarna kuning dengan tujuh buah makhota merupakan ciri khas pakaian adat lampung.
- e. Bentuk lingkaran sempurna yang dimulai dari titik awal menuju titik akhir adalah sebuah filosofi yang melambangkan tujuan utama brand atau perusahaan. Dengan makna ini, diharapkan perusahaan mampu mencapai tujuan utamanya sesuai dengan bentuk lingkaran yang memiliki sumbu awal hingga mencapai titik akhir. Bentuk lingkaran dibagian luar terdapat lambang pucuk rebung merupakan motif khas pada kain kapis Lampung. Motif pucuk rebung memiliki makna hubungan keseimbangan manusia terhadap tiga hal yaitu, Tuhan, alam, dan sesama manusia
- f. Dibagian atas terdapat gambar siger berwarna merah melambangkan merah juga membawa kesan semangat, menarik, energi

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan PT Citra Putera Utama

Agroindustri Kopi Bubuk Klangean Pringsewu memiliki komitmen untuk melaksanakan standar kualitas produk serta harga yang terjangkau untuk menarik banyak minat konsumen dalam mengonsumsi minuman serbuk Kopi Klangean. Komitmen tersebut ditetapkan dalam visi yaitu “Menjadi produk kopi bubuk nomor satu di Indonesia”. Visi tersebut didukung dengan misi yaitu “Meningkatkan kualitas produk demi memenuhi kehendak konsumen, agar kopi bubuk klangean dapat diterima dan dinikmati oleh semua kalangan dan dinikmati di seluruh Indonesia.

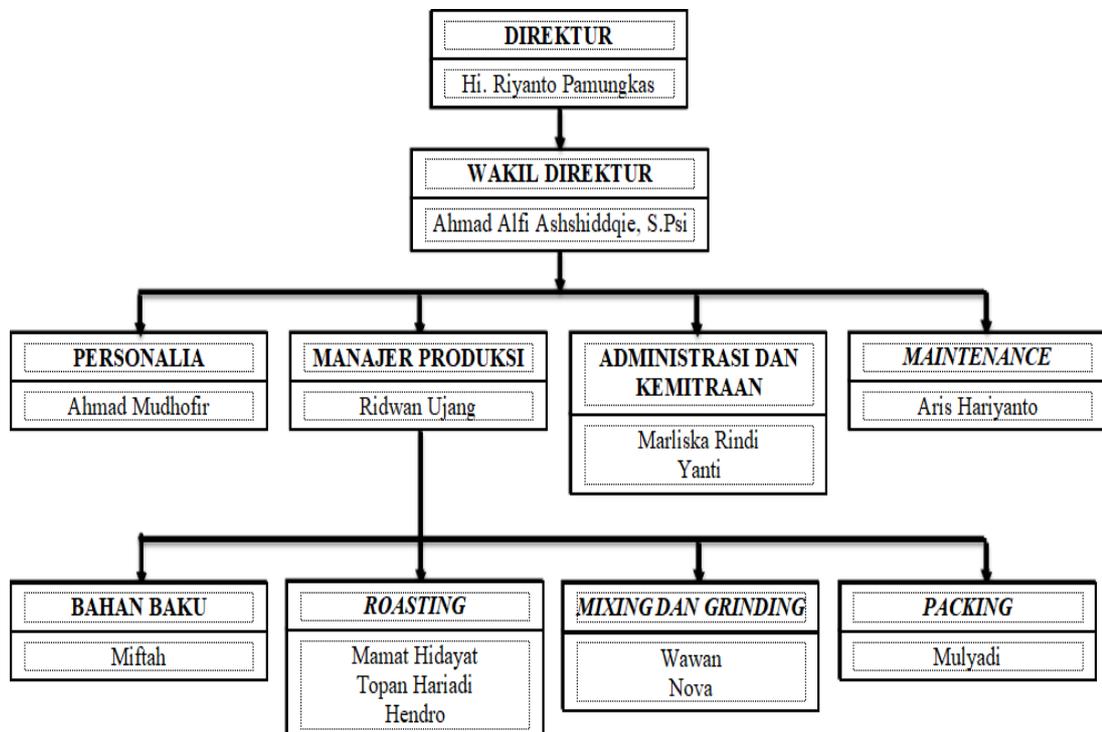
Pencapaian misi tersebut dilakukan dengan beberapa komitmen, seperti:

- 1) Menciptakan solusi yang inovatif dalam menghadapi perubahan.
- 2) Memahami tanggung jawab setiap perannya sebagai hal yang penting untuk menjalankan usaha.
- 3) Melakukan *monitoring* serta evaluasi terhadap faktor internal dan eksternal.
- 4) Melakukan usaha yang bermanfaat untuk lingkungan dan saling menghargai dan memuliakan sesama.
- 5) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 6) Mensejahterakan dan membuat nyaman karyawannya dengan memberikan

kompensasi atau hadiah setiap tahunnya sebagai bentuk apresiasi kerja keras karyawannya.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Agroindustri Kopi Bubuk Klenganan Pringsewu dalam mengembangkan dan menjalankan perusahaan dipimpin oleh seorang Direktur dengan dibantu oleh Wakil Direktur serta setiap divisi bagian dengan wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan terarah. Struktur organisasi pada Agroindustri Kopi Bubuk Klenganan Pringsewu disajikan pada



Gambar 1.2 Struktur Perusahaan PT Citra Putera Utama

(Sumber : Sekretariat Perusahaan PT Citra Putera Utama Pringsewu)

1.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT Citra Putera Utama yaitu sebagai berikut

a. Direktur

Memiliki tugas dalam melakukan koordinasi, mengawasi dan memimpin perusahaan serta memastikan seluruh kegiatan usaha perusahaan dijalankan sesuai dengan visi dan misi serta tujuan awal perusahaan. Selain itu, Direktur juga

bertanggung jawab untuk mengawasi dan menelaah manajemen risiko yang dimiliki perusahaan PT Citra Putera Utama di keadaan tertentu.

b. Wakil Direktur

Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi tim internal serta pembuatan promosi suatu produk. Mempublikasikan dan mendistribusikan produk ke public melalui media, iklan atau media sosial. Menetapkan posisi dan identifikasi target audienci serta mengembangkan rencana pemasaran dengan tujuan secara spesifik.

c. Personalia

Bertanggung jawab tentang pelayanan *administrative* kepada karyawan, serta pengembangan kinerja staf administrasi untuk kelangsungan perusahaan.

d. Manajer Produksi

- 1) Mengkoordinir, pengawasan pekerjaan bawaan dalam aktifitas produksi.
- 2) Membuat laporan hasil produksi dan penjualan kopi
- 3) Merencanakan bahan baku produksi untuk periode minggu mendatang
- 4) Membuat posisi laporan produksi, pemakaian serta penerimaan bahan baku
- 5) Bertanggung Jawab mengurus segala kebutuhan Produksi.

e. Maintenance

- 1) Bertanggung jawab untuk melakukan perawatan dan pemeliharaan atas semua mesin atau peralatan yang dibutuhkan selama produksi
- 2) Bertanggung jawab untuk mengatur seluruh kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan perawatan segala sarana dan prasarana perusahaan

f. Administrasi Dan Kemitraan

Menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengendalian dan pengoordinasian kegiatan kemitraan, penghargaan dan sarana prasarana.

Bagian di bawah manager produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan Baku
 - a) Bertanggung jawab untuk melakukan pejagaan terhadap bahan baku yang akandiambil atau dibeli dari supplier bahan baku'
 - b) Melakukan Pengawasan atau mengecek pada persediaan barang secara rutin yang bekerjasama langsung dengan bagian pekerja

2) *Rosting*

- a) Menyiapkan biji kopi untuk dilakukan penyangraian (roasting)
- b) Melaksanakan penyangraian biji kopi sehingga kopi menjadi aroma cita rasa

3) *Mixing dan Grinding*

- a) Melaksanakan penggilingan biji kopi yang telah dilakukan roasting
- b) Melakukan pendinginan supaya kopi yang sudah digiling mempunyai bau yang sedap

4) *Packing*

- a) Menerima Barang Yang sudah jadi dari pihak produksi
- b) Memastikan Kembali bahwa kondisi barang tersebut berkualitas baik
- c) Melakukan pengecekan terhadap mesin packing
- d) Melakukan Pengemasan atau packing terhadap barang atau mengoperasikan packing
- e) Menyimpan atau menyusun barang yang sudah dipacking sesuai tempatnya
- f) tempatnya
- g) Membersihkan area kerja packing sesuai tempatnya

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki tujuan. Salah satu tujuan ini adalah profitabilitas. Keuntungan tersebut dapat terwujud jika kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal ini dapat diilustrasikan dengan peningkatan kinerja. Ada beberapa faktor yang mendukung sebuah organisasi

Untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Di antara sumber daya yang tersedia bagi suatu organisasi, tenaga kerja memainkan peran sentral dan juga yang paling menentukan. Dalam artian, meskipun diakui bahwa aset non manusia itu baik, namun yang paling menentukan adalah tenaga kerja. Karena tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya dengan alasan, kapasitas, emosi, kemauan, pengetahuan, kerja, dan bakat.

Ada banyak masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saat ini. Banyak buruh yang protes karena tidak puas dengan hasil pekerjaannya, seperti upah, tunjangan dan kepuasan batin. Hal ini dapat menimbulkan masalah yang cukup serius seperti pemogokan, demonstrasi, bahkan kekerasan. Sesuatu yang sangat penting

berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik karyawan. Masalah tersebut antara lain karyawan tidak menggunakan waktunya dengan sebaik mungkin dalam bekerja. Ini berdampak negatif pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen memikul tanggung jawab yang berat untuk mengatasi masalah ini. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Manajemen harus memeriksa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari perspektif karyawan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut PT Citra Putera Utama melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dengan adanya kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Kasmir (2018:182), adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Dari pernyataan di atas, tampak bahwa untuk memahami kinerja seseorang diperlukan penilaian khusus terhadap kemampuan seseorang. Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain kinerja adalah bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya atau perform, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi tempat pegawai itu bekerja.

Hasibuan (2017:87) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja aktual setiap pegawai dengan standar kualitas dan kuantitas. Merumuskan kebijakan, yaitu apakah karyawan dapat dipromosikan, diturunkan, dan dinaikkan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut PT Citra Putera Utama Pringsewu melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu yang ditetapkan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1.1
KRITERIA PENILIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

Grade	Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan
A	90 – 100	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori sangat Baik
B	75 – 89	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Baik
C	60 – 70	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori cukup
D	55 – 59	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Kurang
E	0 – 54	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Buruk

Sumber: Data Sekunder PT Citra Putera Utama (2022)

Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Penghargaan Prestasi Kerja yang ditetapkan dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
PENGHARGAAN PRESTASI KERJA PADA
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

	PENGHARGAAN PRESTASI KERJA PT CITRA PUTERA UTAMA									
	A		B			C			D	E
	90 – 100		75 – 89			60 - 74			55-59	0-54
SCORE	100-95	94-90	89 - 85	84 -80	79 -75	74 - 70	69-65	64-60	59-55	<54
NILAI	A1	A2	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	E1
%	100%	90%	75%	65%	50%	40%	30%	20%	0%	0%

Sumber: Data Sekunder PT Citra Putera Utama (2022)

Tabel di atas merupakan panduan penilaian kinerja PT Citra Putera Utama, terdapat 5 skala pengukuran dari A sampai E, untuk skala A sendiri dibagi lagi menjadi 2 predikat (A1 dan A2) , skala B yang dibagi lagi menjadi 3 predikat (B1,B2 dan B3), pada skala C dibagi menjadi 3 predikat (C1,C2, dan C3), pada skala D terdapat 1 predikat yaitu D1 dan pada skala E dengan 1 predikat yaitu E1. Masing masing predikat memiliki rentang nilai yang tertera pada tabel yang harus dicapai oleh karyawan tersebut. Berdasarkan predikat yang dicapai maka masing- masing karyawan akan mendapatkan reward sesuai dengan besaran bobot persentase yang didapat, kecuali karyawan yang berada pada predikat D1 dan E1.

Terkait dengan penilaian kinerja karyawan PT Citra Putera Utama, berikut terlampir pencapaian tahun 2020 dan 2021

TABEL 1. 3
PENILIAN KINERJA KARYAWAN
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

Grade		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase
A	A1	0	0,0%	0	0,0%
	A2	0	0,0%	0	0,0%
B	B1	15	21,4%	24	34,3%
	B2	35	50,0%	30	42,9%
	B3	18	25,7%	15	21,4%
C	C1	2	2,9%	1	1,4%
	C2	0	0,0%	0	0,0%
	C3	0	0,0%	0	0,0%
D	D1	0	0,0%	0	0,0%
E	E1	0	0,0%	0	0,0%
Total		70	100%	70	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Tabel di atas merupakan data dari penilaian kinerja PT Citra Putera Utama pada tahun 2020 dan 2021 berdasarkan tabel 1.1. Pada tabel di atas, dapat diketahuibahwa kinerja karyawan PT Citra Putera Utama mayoritas berada pada posisi B1, B2, B3, dua orang pada posisi C1, baik pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang tahun 2020 dan 1 orang pada posisi C1 dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang tahun 2021, namun dapat dibandingkan bahwa pada tahun 2021 terjadi peningkatan pada kinerja karyawan yang berada pada skala tertinggi dari grade yang dicapai oleh karyawan pada tahun 2020 dan 2021 yaitu grade B1 sebanyak (34,3% - 21,4% =12,9%). Dimana dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama berada pada posisi cukup baik tetapi belum maksimal karena tidak ada karyawan yang berada pada posisi grade A pada tahun 2020 maupun 2021.

Hal tersebut dapat dijadikan acuan PT Citra Putera Utama untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja

Karyawan pada PT Citra Putera Utama, peneliti melakukan wawancara tertulis dengan pihak PT Citra Putera Utama yaitu Bapak Alfi selaku wakil Dierktur, sebagai berikut:

TABEL 1. 4
WAWANCARA DENGAN
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana lingkungan kerja di P.T Citra Putera Utama apakah sudah sesuai dengan keinginan karyawan , apakah menurut bapak lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas ?	Lingkungan kerja tentu akan mempengaruhi produktivitas, apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan, tentunya ini akan sangat relatif dari setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, persepsi, dan ekspektasi tentang konsep lingkungan kerja. Namun, secara relatif lingkungan kerja sudah diusahakan untuk bisa memenuhi paling tidak kebutuhan-kebutuhan karyawan. Perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. Namun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, untuk yang dapat dikendalikan perusahaan selalu melakukan perbaikan.
2	Bagaimana <i>Human Relation</i> (Kebutuhan untuk bekerja sama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya di perusahaan saudara).	Lingkungan kerja tentu akan mempengaruhi produktivitas, apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan, tentunya ini akan sangat relatif dari setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, persepsi, dan ekspektasi tentang konsep lingkungan kerja. Namun, secara relatif lingkungan kerja sudah diusahakan untuk bisa memenuhi paling tidak kebutuhan-kebutuhan karyawan.
3.	Bagaimana kepuasan kerja diperusahaan saudara, apakah ada kebijakan yang akan di kembangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan	Kepuasan kerja cukup baik, kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja contohnya pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja karyawan, memberikan fleksibilitas, memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk bersosialisasi

5.	Bagaimana kinerja karyawan di P.T Citra Putera Utama selama 3 tahun terakhir	Kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir relatif tidak ada perubahan
6.	Apakah menurut saudara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan <i>Human Relation</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan?	<p>Bahwa lingkungan kerja di PT Citr Putra utama Pringsewu memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat Kinerja Karyawan karyawan meningkat.</p> <p>Bahwa lingkungan kerja berperan penting di PT Citra Putra Utama karena untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik</p> <p><i>Human relation</i> hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa <i>human relation</i> merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>human relation</i> terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Wawancara Peneliti (2022)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama belum mencapai target perusahaan (belum maksimal) karena terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, namun perusahaan selalu melakukan perbaikan karena perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. PT Citra Putera Utama juga selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga PT Citra Putera Utama, fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan tersebut, maka dapat ditunjang dan dijelaskan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan PT Citra Putera Utama sebagai berikut :

TABEL 1. 5
HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN PADA
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	0,0%	16,7%	26,7%	40,0%	16,7%	100%
2	Karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan	0,0%	3,3%	33,3%	43,3%	20,0%	100%
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,0%	10,0%	40,0%	40,0%	10,0%	100%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan	0,0%	10,0%	36,7%	33,3%	20,0%	100%
5	Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan	0,0%	20,0%	23,3%	43,3%	13,3%	100%
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,0%	3,3%	23,3%	40,0%	33,3%	100%
7	Saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan	0,0%	13,3%	20,0%	40,0%	26,7%	100%
8	Anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakannya dengan bijak dan cermat	0,0%	10,0%	30,0%	23,3%	36,7%	100%
9	Saya memiliki tanggungjawab atas tugas yang dikerjakan	0,0%	13,3%	26,7%	33,3%	26,7%	100%
10	Saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja	0,0%	3,3%	33,3%	36,7%	26,7%	100%
11	Saya mampu bekerja sama dalam tim	0,0%	20,0%	23,3%	43,3%	13,3%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai kinerja karyawan pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 20% tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan” dan “saya mampu bekerja sama dalam tim”. Sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan”, sebanyak 13,3% tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan” dan “saya memiliki tanggungjawab atas tugas yang dikerjakan”. Sebanyak 10% tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”, “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang

ditentukan” dan “anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakannya dengan bijak dan cermat”. Sebanyak 3,3% tidak setuju dengan pernyataan “karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan”, “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dan “saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja”, selebihnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Bedasarkan hasil penelitian Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsha (2017). Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

TABEL 1. 6
HASIIL PRA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,0%	13,3%	33,3%	43,3%	10,0%	100%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,0%	10,0%	30,0%	43,3%	16,7%	100%
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0,0%	6,7%	36,7%	40,0%	16,7%	100%
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0,0%	13,3%	33,3%	36,7%	16,7%	100%
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,0%	16,7%	20,0%	46,7%	16,7%	100%
6	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,0%	13,3%	30,0%	33,3%	23,3%	100%
7	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	0,0%	13,3%	36,7%	30,0%	20,0%	100%
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,0%	10,0%	43,3%	23,3%	23,3%	100%
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,0%	6,7%	26,7%	46,7%	20,0%	100%
10	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,0%	13,3%	26,7%	33,3%	26,7%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai lingkungan kerja pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “keamanan di tempat

kerja sudah baik”, sebanyak 13,3% tidak setuju dengan pernyataan “penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai”, “tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja”, “warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja”, “satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman” dan “keamanan di tempat kerja sudah baik”. Sebanyak 10% tidak setuju dengan pernyataan “sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai” dan “keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”. Sebanyak 6,7% tidak setuju dengan pernyataan “tidak ada kebisingan di tempat kerja” dan “tempat kerja saya jauh dari kebisingan”, selebihnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Dapat disimpulkan dari hasil kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju. Hal itu menunjukkan bahwa penerapan Lingkungan Kerja Fisik di PT Citra Putera Utama belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dikarenakan dari presentase total seluruh responden masih ada yang tidak setuju dengan pernyataan yang terkait dengan pra kuesioner Lingkungan Kerja Fisik, kepuasan kerja dan *human relation*.

Bedarkan Kasmir (2018:189-192) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di tempat kerja seseorang, kepuasan kerja adalah rasa senang atau senang seseorang, atau perasaan lebih memilih sebelum dan sesudah bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari (2021) Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

TABEL 1. 7
HASIL PRA KUESIONER KEPUASAAN KERJA PADA
PT CITRA PUTERA UTAMA

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	0,0%	13,3%	36,7%	36,7%	13,3%	100%
2	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya	0,0%	6,7%	33,3%	46,7%	13,3%	100%
3	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	0,0%	13,3%	33,3%	36,7%	16,7%	100%
4	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja	0,0%	13,3%	33,3%	33,3%	20,0%	100%
5	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan	0,0%	13,3%	40,0%	36,7%	10,0%	100%
6	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugas kerja	0,0%	10,0%	20,0%	43,3%	26,7%	100%
7	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja	0,0%	16,7%	20,0%	40,0%	23,3%	100%
8	Anda merasa puas bekerja disini, sehingga dalam bekerja anda merasa nyaman	0,0%	10,0%	20,0%	23,3%	46,7%	100%
9	Anda merasa bakat yang anda miliki sudah tersalurkan dalam pekerjaan anda	0,0%	16,7%	26,7%	23,3%	33,3%	100%
10	Dengan bekerja disini anda merasa bisa lebih mengasah ketrampilan yang anda miliki	0,0%	16,7%	33,3%	26,7%	23,3%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai kepuasan kerja pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa kepuasan yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja”, “anda merasa

bakat yang anda miliki sudah tersalurkan dalam pekerjaan anda” dan “dengan bekerja disini anda merasa bisa lebih mengasah ketrampilan yang anda miliki”. Sebanyak 13,3% tidak setuju dengan pernyataan “pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya”, “gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban”, “terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja”, dan “komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan”. Sebanyak 6,7% tidak setuju dengan pernyataan “setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya”, selebihnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemuinya di Lingkungan Kerja Fisik. Departemen SDM atau manajemen harus terus memantau kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat ketidakhadiran, perputaran tenaga kerja, moral, dan keluhan. Selain itu, hal itu juga dapat mempengaruhi masalah lain seperti kepuasan karyawan dengan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja, dan prestasi kerja akan menimbulkan kompensasi yang lebih tinggi. Jika imbalan dianggap adil dan sesuai, kepuasan kerja karyawan meningkat. Mereka dihargai berdasarkan kinerja pekerjaan. Prestasi hanya akan ada bila karyawan diberi kesempatan, dan karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan mengembangkan bakatnya.

Kepuasan seseorang dapat dilihat dari sikap kerja seseorang. Hanya ketika seseorang dapat mencapai apa yang dia inginkan di tempat kerja, dia dapat membentuk rasa kepuasan seseorang. Jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dapat berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, pengusaha harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian Niska Nurusyifa (2018) Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, terhadap dengan OCB sebagai variabel Intervening (Studi pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta).

TABEL 1. 8
HASIL PRA KUESIONER *HUMAN RELATION* PADA
PT PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik	0,0%	16,7%	33,3%	30,0%	20,0%	100%
2	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	0,0%	6,7%	40,0%	36,7%	16,7%	100%
3	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	0,0%	6,7%	36,7%	36,7%	20,0%	100%
4	Hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja	0,0%	13,3%	16,7%	50,0%	20,0%	100%
5	Karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan	0,0%	6,7%	23,3%	46,7%	23,3%	100%
6	Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,0%	10,0%	16,7%	40,0%	33,3%	100%
7	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai	0,0%	16,7%	20,0%	36,7%	26,7%	100%
8	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya	0,0%	6,7%	30,0%	33,3%	30,0%	100%
9	Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya	0,0%	3,3%	40,0%	33,3%	23,3%	100%
10	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya	0,0%	13,3%	20,0%	40,0%	26,7%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai *human relation* pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa *human relation* yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik” dan “motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai”. Sebanyak 13,3% tidak setuju

dengan pernyataan “hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja” dan “semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya”. Sebanyak 10% tidak setuju dengan pernyataan “keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. Sebanyak 6,7% tidak setuju dengan pernyataan “rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya”, “atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas”, “karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan” dan “semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya”. Sebanyak 3,3% tidak setuju dengan pernyataan “efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya”, selebihnya menunjukkan bahwa *human relation* pada karyawan di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Dapat disimpulkan dari hasil kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju dan sangat setuju.. Hal itu menunjukkan bahwa *human relation* di PT Citra Putera Utama belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dikarenakan dari presentase total seluruh responden masih ada yang tidak setuju dengan pernyataan yang terkait dengan pra kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

Human relation sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial, maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan. *Human relation* hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Menurut Effendy dalam Sa'diyah El (2019:3) terdapat dua pengertian mengenai *human relations*, yakni *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit. Berdasarkan hasil penelitian Putri Apriliana (2020) *Human Relation* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten baru

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa ketiga faktor yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan kepuasan kerja karyawan dan *human relation* akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor- faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses produksi yang akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan kinerja kerja karyawan akan menurun.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama belum mencapai target perusahaan (belum maksimal) karena terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, namun perusahaan selalu melakukan perbaikan karena perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. PT Citra Putera Utama juga selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga PT Citra Putera Utama, fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan tersebut, maka dapat ditunjang dan dijelaskan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan PT. Citra Putera Utama sebagai berikut :

Dari pendapat karyawan mengenai pertanyaan “Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama saat ini” dapat ditarik kesimpulan dimana sebagian besar karyawan sudah berpendapat bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama sudah baik, dan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan sasaran kinerja dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan tetapi masih ada yang berpendapat beberapa posisi masih terlihat kurang efektif dan memerlukan adanya rotasi guna meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Putri Apriliana (2020) *Human Relation* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten baru.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengajukan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPUASAN KERJA DAN HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU.**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Human Relation* di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- d. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- e. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- f. Bagaimana pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- g. Bagaimana pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui *Human Relation*

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan penelitian tersebut adalah:

- a. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- b. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- c. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Human Relation* di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- d. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- e. Untuk mengetahui *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap

Kinerja Karyawan melalui *Human Relation*

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan kegunaan dan manfaat, baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah wawasan baru bagi penulis mengenai lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, *human relation*, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Melalui penelitian ini, Manfaat teoritis untuk peneliti yaitu dapat mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuan berdasarkan ilmu atau teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan selama penelitian, sehingga bisa menambah wawasan bagi peneliti. Dan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi para pembaca.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dan pertimbangan agar instansi terus berkembang dan berdayasaing tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang ada terkait dengan lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2022 s.d. Desember 2022. Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Citra Putera Utama Pringsewu, Jl. Jatimulyo RT005 RW 005 Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menulis sebuah penelitian, diperlukan adanya sistematika penulisan yang dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk memudahkan pembaca dalam kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan hasil tentang kajian kepustakaan yang terkait dengan topik pembahasan dan variabel untuk dijadikan sebagai dasar dalam pembahasan dan analisis permasalahan dalam penelitian, penyusunan kerangka juga perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta Teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan mengenai hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil analisis, saran untuk objek penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, mengacu pada cara memajemen orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM), menurut Sedarmayanti (2017:3), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengelolaan pemanfaatan individu dan seperangkat strategi, proses dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan dengan menggabungkan kebutuhan perusahaan dan organisasi individu. Kemudian Hamali (2018:1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah suatu pendekatan manajemen manusia berdasarkan empat prinsip dasar.

Pertama, sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Kedua, keberhasilan ini kemungkinan besar akan tercapai jika aturan atau kebijakan dan prosedur yang terkait dengan personel perusahaan saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, budaya dan nilai-nilai perusahaan, iklim organisasi dan perilaku manajemen yang berasal dari budaya itu, memiliki dampak besar dalam mencapai hasil terbaik. Keempat, manajemen sumber daya manusia melibatkan integrasi melibatkan semua anggota organisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keempat manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain, dalam Hamali (2018:2) "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia". Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan yang di harapkan. Menurut Hasibuan (2018:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peran karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, dan dengan melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Bedasarkan kutipan dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan atau peranan antar manusia dalam mengerjakan suatu kegiatan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik oleh individu maupun organisasi

a. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) Perusahaan yang mengalami peningkatan kinerjanya merupakan hasil usaha pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Tujuan dari *Human Resource Management (HRM)*. Tujuan dari *Human Resource Management (HRM)*. *Human Resource Management (HRM)* adalah :

- 1) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja
 - a) Membuat persiapan, seorang manajer SDM melakukan dan merencanakan kebutuhan manajemen sumber daya manusia dengan menentukan pekerjaan yang mungkin timbul, yang harus dilakukan adalah melakukan peramalan, atau perkiraan tentang pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktunya, dan lain sebagainya.
 - b) Rekrutmen tenaga kerja, dalam tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan
 - c) Seleksi tenaga kerja, proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan
- 2) Pengembangan dan evaluasi karyawan

Karyawan bekerja pada perusahaan, harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini manajer harus memberikan bekal agar karyawan dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- 3) Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai

Manajer memiliki tugas dalam hal memberikan penghargaan atau kontribusi karyawan secara teratur, kompensasi ini sangat penting, kompensasi harus

sesuai dengan kondisi pasar karyawan yang ada pada lingkungan eksternal, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Proteksi juga diberikan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan nyaman dan tenang sehingga kinerjanya dapat maksimal.

4) Hubungan antara management dengan karyawan

Pengelolaan hubungan antara manajemen dengan karyawan untuk mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi kedua belah pihak. Sehingga terjaga keseimbangan pelaksanaan hak dan kewajiban perusahaan maupun pekerja

5) Pelatihan

Dengan adanya pelatihan atau training karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kepuasan bagi diri sendiri dan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktifitasnya serta memberikan kontribusi guna pencapaian tujuan perusahaan.

6) Manajemen pengembangan diri

Manajer harus membantu karyawan untuk mengembangkan diri, maka proses pengembangan diri dimulai dari pengetahuan tentang:

- a) Siapa diri kita.
- b) Apa yang kita mau dan tujuan kita
- c) Apa yang kita punya untuk mencapai tujuan itu

Tiga hal di atas dapat menjadi peta dasar untuk pengembangan diri karyawan.

7) Penilaian kerja

Tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasikerja. Penilaian prestasi kerja adalah untuk menilai rasio hasil kerja aktual setiap karyawan terhadap standar kualitas dan kuantitas, dan merumuskan kebijakan adalah untuk menentukan promosi, demosi atau kenaikan gaji karyawan..

Dari tugas-tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat difahami bahwa manajer memiliki tugas yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, mulai dari proses persiapan dan penyeleksian tenaga kerja, pengembangan dan evaluasi karyawan, pemberian kompensasi, melakukan pelatihan karyawan dan sampai melakukan penilaian secara berkala karyawan-karyawan perusahaan, tugas-tugas tersebut harus terealisasikan dengan baik

agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:17) menjelaskan secara garis besar bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1) Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Secara umum tujuan strategis perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM. Selain itu, bertujuan untuk mengembangkan rencana untuk meminimalkan bias berdasarkan kepentingan pribadi dan organisasi. Untuk itu perlu dilakukan analisis jabatan, yaitu proses menggambarkan dan mendokumentasikan suatu jabatan/pekerjaan berdasarkan uraian tugas, yang meliputi: tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi dan karakteristik kerja. Selanjutnya, menyusun spesifikasi pekerjaan yang berisi uraian tentang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, serta ciri-ciri kepribadian yang dibutuhkan seseorang untuk menduduki suatu jenis jabatan tertentu.

2) Pengadaan staf sumber daya manusia / Rekrutmen

Setelah merencanakan kebutuhan, organisasi berusaha memenuhi kebutuhan orang berdasarkan jenis pekerjaan, jumlah dan karakteristik orang yang dibutuhkan. Menurut Imron, kegiatan utama fungsi pengadaan meliputi rekrutmen calon, seleksi calon berdasarkan karakteristik jabatan dan pegawai yang dibutuhkan, serta pengalokasian/kontrol pegawai antara lain pelaksanaan rekrutmen calon tenaga (*job applicants*), pelaksanaan seleksi calon tenaga sesuai dengan pekerjaan dan karakteristik tenaga yang diperlukan dan penempatan penugasan/penguasaan staf. Rekrutmen adalah upaya mencari dan memperoleh calon tenaga kerja potensial dalam jumlah dan kualitas yang memadai sehingga organisasi dapat menyeleksi individu-individu yang benar-benar cocok untuk jabatan yang ada. Seleksi adalah proses pengumpulan data untuk menilai secara hukum dan memutuskan siapa yang dapat diangkat menjadi staf berdasarkan kepentingan jangka pendek dan jangka panjang individu dan organisasi. Penempatan dilakukan untuk memastikan bahwa persyaratan pekerjaan dan karakteristik organisasi sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, preferensi, minat, dan kepribadian calon karyawan atau anggota organisasi.

3) Penilaian prestasi kerja dan kompensasi

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), menurut Menurut Kasmir (2018:182) berpendapat bahwa tinjauan kinerja adalah cara untuk menentukan seberapa produktif karyawan dan apakah mereka akan dapat bekerja secara efektif di masa depan, sehingga menguntungkan karyawan, organisasi, dan masyarakat. Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik sekaligus. Fungsi dari kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah:

- a) Pengembangan manajemen.
- b) Pengukuran dan peningkatan prestasi.
- c) Membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi.
- d) Membantu fungsi perencanaan MSDM ke depan.
- e) Media komunikasi antara atasan dan bawahan.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini merupakan untuk meningkatkan kinerja pegawai saat ini dan masa depan melalui aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan belajar mereka. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut perlu didasarkan pada prinsip-prinsip dasar penyampaian program pelatihan, yaitu: motivasi pribadi, kesadaran akan perbedaan individu, kesempatan untuk melakukan kegiatan praktis, penguatan tujuan dan konteks pembelajaran, dan semangat transfer pengetahuan. Dua model pelatihan dan pengembangan yang dapat dilaksanakan adalah:

- a) *On the job programs*, yakni pelatihan berdasarkan pengalaman langsung bekerja di beberapa organisasi.
- b) *Off the job programs*, yakni model pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal melalui kursus-kursus pendidikan dan pelatihan.

Terdapat tiga jenis keterampilan yang bisa dilakukan oleh paramanager dalam program pelatihan dan pengembangan, yaitu (a) teknis dan profesional; (b) interpersonal, seperti memahami orang yang memotivasi, efektivitas hubungan, dan kepekaan hubungan, (c) manajemen dan administratif, seperti memahami kompleksitas lembaga pendidikan, mengembangkan tujuan dan sasaran organisasi, pemecahan masalah, dan pemantauan.

5) Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Sebuah lembaga pendidikan yang sudah memiliki jumlah orang tertentu perlu mempertahankannya dengan memberikan penghargaan dan menawarkan kondisi kerja yang menarik yang membuat mereka betah dalam bekerja. Sebagai bagian dari pekerjaan ini, lembaga pendidikan harus mengembangkan dan memelihara hubungan kerja yang efektif dengan personel untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut dapat bertahan dan berhasil. Menurut Larasati (2018:6) melalui upaya dan kreativitas sumber daya manusia, lembaga pendidikan dapat menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa potensi manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan. Tanpa sumber daya manusia, mungkin sistem dan infrastruktur yang paling sempurna tidak dapat menggerakkan roda lembaga pendidikan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan.

Gary Dessler (2017:6) menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut:

- a. Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
- b. Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.
- c. Penyusunan staff. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan
- d. Kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan
- e. Pengendalian. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-

standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama yang terbagi menjadi empat perspektif, yakni:

1) Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab sosial dan moral atas dampak negatif terhadap masyarakat melalui tantangan untuk meminimalkan dampak negatif tersebut.

2) Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan apa yang ingin dicapai oleh setiap anggota organisasi melalui aktivitas dalam organisasi.

3) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah tujuan jika manajemen sumber daya manusia diciptakan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara membantu sasaran formal organisasi.

4) Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional untuk mempertahankan kontribusi departemen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang melingkupi pekerja dan mempengaruhi pelaksanaan tugas pekerja. Seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017:25), Lingkungan Kerja adalah segala fasilitas pendukung kerja dan hubungan kerja yang memberikan produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:25), Lingkungan Kerja mengacu pada semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara dia bekerja dan komposisi pekerjaannya baik secara individu maupun tim. Sedangkan menurut Sukanto (2018:151) dan Indriyo (2018:151), Lingkungan Kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan, antara lain pengaturan penerangan, pengendalian kebisingan, pengaturan pembersihan tempat kerja, dan pengaturan keselamatan. tempat kerja. Menurut Sutrisno (2017:118), Lingkungan Kerja adalah segala fasilitas kerja yang ada di sekitar

tempat karyawan bekerja, meliputi tempat kerja, sarana dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan dan kerja hubungan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja adalah kondisi fisik dan non fisik yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan ini berdampak pada tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dapat menjadi faktor pendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang didefinisikan oleh Sinambela (2018:480), kondisi kerja yang menyediakan fasilitas yang lengkap dan hubungan yang harmonis antar karyawan menciptakan Lingkungan Kerja yang menyenangkan.

b. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan kenyamanan kerja sangat penting. Karena lingkungan fisik kantor merupakan sesuatu yang langsung bersentuhan dengan karyawan melalui panca indera kemudian mengalir ke dalam hati, jika lingkungan fisik kantor baik maka akan membuat nyaman, karena kenyamanan seseorang terpusat pada hatinya. Bersih Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman, warna cat dinding dan perlengkapan kantor yang serasi, serta pencahayaan kantor yang memadai semuanya memungkinkan kerja nyaman. Dan jika Lingkungan Kerja Fisik tidak bising dan tidak ada kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, maka aktivitas kerja akan lebih tenang.

Menurut Komarudin (2018:354), Lingkungan Kerja Fisik internal adalah tempat seorang pegawai bekerja yang terdapat fasilitas-fasilitas yang mendukung pegawai tersebut untuk melakukan aktivitas atau pekerjaannya. Lingkungan Kerja Fisik yang mendukung akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik fisik merupakan indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2018:48), Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Sementara menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan tempat karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan Kerja Fisik juga memengaruhi motivasi dan suasana hati karyawan di tempat kerja. Sedarmayanti (2017:26) berpendapat

bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas terkait Lingkungan Kerja Fisik maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ialah segala sesuatu berbentuk fisik yang ada di sekitar karyawan bekerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan kondusif untuk karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawabnya dengan baik

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:66), Lingkungan Kerja Fisik juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan kinerja. Berikut adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik :

1) Temperatur atau Suhu

Temperatur atau suhu untuk pegawai merupakan suatu hal yang penting dimana temperatur diatur sesuai dengan rentang kerja yang dapat diterima oleh setiap karyawan

2) Kebisingan

Kebisingan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kondisi Lingkungan Kerja Fisik, karena dapat mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja, sehingga karyawan akan mengalami kesulitan berpikir dan mengurangi kegesitan dalam melaksanakan tugasnya.

3) Penerangan atau Pencahayaan

Faktor penerangan atau pencahayaan diperlukan untuk kesehatan, keamanan, serta keefektifan para karyawan. jika Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki penerangan atau pencahayaan yang baik maka dapat menimbulkan kesalahan, kecelakaan dalam bekerja, dan kerusakan pada inventaris perusahaan.

4) Kualitas Udara

Udara yang bersih dan nyaman sangat diperlukan di dalam Lingkungan Kerja Fisik agar karyawan tidak merasa terganggu dan dapat bekerja dengan baik.

5) Keamanan atau Keselamatan Bekerja

Setiap perusahaan harus menjamin keamanan atau keselamatan Lingkungan Kerja Fisik dan peralatan yang ada diperusahaan. Dengan jaminan kemanan tersebut karyawan tidak akan merasa cemas dalam melaksanakan tugasnya.

6) Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan penunjang yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan. Fasilitas yang mendukung akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja dan dapat menimbulkan kegairahan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti (2017:26) jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah suatu keadaan dimana segala sesuatu yang berbentuk fisik dapat mempengaruhi pegawai yang berada disekitar tempat kerja. Lingkungankerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan Kerja Fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti meja, kursi dan sebagainya.
- b) Lingkungan Kerja Fisik perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungankerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara rekan kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup, pencahayaan yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan, karena dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mata tidak cepat lelah.

2) Warna

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna akan mempengaruhi suasana hati mereka. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding dan peralatan lainnya di dalam ruangan, kebahagiaan dan ketenangan jiwa karyawan dalam bekerja akan terjaga.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini sering dikatakan suhu udara dan jumlah uap air di udara.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang lebih keras, seperti telepon, mesin tik, tempat parkir sepeda motor, dll. Di ruangan khusus agar tidak mengganggu pekerja lain yang sedang melakukan tugas

f. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan Kerja Fisik dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan Lingkungan Kerja Fisik, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan setiap organisasi untuk tenaga kerja. Pelayanan yang tertata dengan baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu terus menjaga reputasi baik organisasi melalui efisiensi dan perilaku kerja.
- 2) Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh Manajemen organisasi harus mencari, sejauh mungkin, kondisi kerja agar karyawan merasa aman di tempat kerja, termasuk pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, kebisingan terkendali, dampak warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keselamatan karyawan. .
- 3) Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam produksi efisiensi kerja. Ini karena ada hubungan antara motivasi dan antusiasme serta kegembiraan dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja bermanfaat, dan disonansi antar karyawan mengurangi motivasi.

g. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:28) mengadaptasikan terdapat beberapa dimensi derivariabel Lingkungan Kerja Fisik fisik dan variabel Lingkungan Kerja Fisik non fisik, Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Lingkungan Kerja Fisik fisik sebagai berikut:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor paling penting. Penerangan harus disesuaikan, supaya adanya rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup terang tetapi tidak begitu menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyulitkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b) Temperatur di tempat kerja

Suhu udara di tempat kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan, akan memberikan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

c) Kelembaban di tempat kerja

Lingkungan Kerja Fisik yang lembab akan memberikan rasa yang tidak nyaman dalam bekerja.

d) Sirkulasi

Ventilasi udara yang baik dapat memberikan kualitas udara yang baik di Lingkungan Kerja Fisik. Selain itu pemasangan alat pendingin ruangan, membantu terjadinya pertukaran udara.

e) Kebisingan di tempat kerja

Adanya suara bising di Lingkungan Kerja Fisik dapat mengganggu konsentrasi karyawan

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang disebabkan oleh alat mekanis dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, salah satunya mengganggu konsentrasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Timbulnya aroma bau-bauan yang tidak sedap disekitar tempat kerja dapat mencemari udara, sehingga dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Pemilihan kombinasi warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan yang dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain.

i) Dekorasi atau tata letak di tempat kerja

Pemilihan dekorasi dan tata letak dapat mempengaruhi menciptakan Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman.

j) Musik di tempat kerja

Pemilihan musik yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat merangsang dan membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Salah satu cara untuk menjaga keamanan agar kondisi di Lingkungan Kerja Fisik tetap terjaga, dapat menggunakan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Hubungan yang baik apabila terdapat rasa hormat antar bawahan dan atasan ataupun sebaliknya, diawali dengan rasa saling menghargai.

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis dan membentuk rasa kekeluargaan antar rekan kerja, menjadi salah satu faktor karyawan merasa nyaman dan dapat bertahan didalam organisasi. Pada penelitian ini menggunakan dimensi dari teori Sedarmayanti baik Lingkungan Kerja Fisik maupun non fisik, yang terdiri dari penerangan cahaya, temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi dan tata letak, musik, keamanan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta hubungan kerja antar rekan kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang tentang peran atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan pribadi yang mereka terima dari berbagai aspek situasi kerja organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja karena itu menyangkut psikologi individu dalam organisasi, yang disebabkan oleh kondisi yang dirasakan di sekitarnya. Kepuasan kerja pada hakekatnya adalah individu. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilainya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dialami sesuai dengan keinginan individu, maka semakin puas aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Dost (2017:39), kepuasan kerja menyangkut aspek-aspek seperti usaha, peluang pengembangan karir, hubungan antara guru dan staf lainnya, pengaturan kerja dan struktur organisasi, serta merupakan dasar pencapaian kinerja perguruan tinggi. Menurut Bardney (2017:43), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja membuat karyawan tetap positif tentang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan menilai suatu pekerjaan sebagai rasa hormat yang mewujudkan salah satu nilai penting dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan Handoko (2017:75) dalam Sutrisno menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi diKepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfillment*, *teori equity*, *teori discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfillment*

Menurut teori, kepuasan kerja diukur dengan imbalan yang diterima karyawan atau kepuasan kebutuhan. Karyawan senang ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin tinggi kebutuhan karyawan terpuaskan, maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan dan sebaliknya. Ada korelasi positif langsung antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual dengan kebutuhan yang diharapkan

2) Teori *Equity*

Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa orang merasa puas selama memiliki persamaan, perasaan persamaan dan ketidakadilan diperoleh dengan cara membandingkan dengan orang lain dalam kelas, posisi yang sama atau di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) *Out comes*, adalah Karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya, seperti gaji, status, pengakuan prestasi, dll.
- c) *Comparisons person* adalah perbandingan antara input dan out come yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input output dirinya dan input output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) Teori *Discrepancy*

Teori menyatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang, dorongan digunakan untuk menghitung perbedaan antara harapan pekerjaan dan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan atau nilai, dan apa yang telah dicapai atau dicapai melalui pekerjaan menurut perasaan atau persepsinya. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka bergantung pada perbedaan yang dirasakan.

4) Teori *motives; two factor*

- a) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan keinginan manusia untuk kesejahteraan fisik, termasuk gaji, kualitas pengawasan, kebijakan organisasi, kualitas human relation antara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan kerja, status, dan kondisi kerja.
- b) Faktor *motivator* atau *satisfaction factors* Mengenai kebutuhan psikologis karyawan. Faktor ini ada hubungannya dengan penghargaan pribadi karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri

5) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai *teori need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2019:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini, apakah ada peluang untuk mengakumulasi pengalaman dan meningkatkan keterampilan di tempat kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini dikenal sebagai penunjang kepuasan kerja dan berlaku bagi karyawan. Kondisi keselamatan sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

3) Gaji

Upah tinggi menyebabkan ketidakpuasan, dan orang jarang mengungkapkan kepuasan kerja dalam bentuk jumlah uang yang mereka peroleh.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik dapat menyediakan lingkungan dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Pengawasan yang tidak memadai dapat menyebabkan absensi dan *turnover*.

6) Faktor *intrinsik* dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu. Kesulitan, kesulitan, dan kebanggaan dalam suatu tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek Sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit untuk dijelaskan tetapi dipandang sebagai faktor pendukung kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen sering dijadikan alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, kesediaan atasan untuk mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

10) Fasilitas

Rumah sakit, liburan, fasilitas pensiun, atau perumahan adalah kriteria untuk suatu posisi, dan jika ini dapat dicapai, akan ada kepuasan

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:44) ada 6 dimensi yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan tentunya diperlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pandangan setiap karyawan terhadap pekerjaannya pasti berbeda. Apabila karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab maka akan tercipta kepuasan kerja. Indikatornya yang digunakan yaitu:

- a) Tugas
- b) Kesempatan belajar
- c) Tanggung jawab

2) Upah atau gaji

Munculnya kepuasan kerja, apabila jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan secara adil dan sepadan dengan apa yang telah dilakukan. Indikatornya yang digunakan yaitu: Keadilan penggajian.

3) Rekan kerja

Memiliki rekan kerja yang kooperatif dan selalu memberikan dukungan

merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasihat bagi karyawan. Indikatornya yang digunakan yaitu:

- a) Dukungan antar rekan kerja
- b) Bantuan dan nasihat antar rekan kerja

4) Pemimpin

Pemimpin memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikatornya yang digunakan yaitu: Gaya kepemimpinan

5) Kesempatan promosi

Kesempatan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Jenjang karir tersedia bagi semua karyawan tanpa terkecuali dan adil serta didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikatornya yang digunakan yaitu:

- a) Peluang promosi
- b) Keterbukaan informasi promosi

6) Lingkungan Kerja Fisik

Terciptanya Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman dan tersedianya sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya yang digunakan yaitu:

- a) Kenyamanan
- b) Ketersediaan fasilitas

Mangkunegara (2017: 120) yang menjadi indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan gaji, kepuasan dengan atasan, kepuasan jenis kerja dan kepuasan promosi. Sedangkan menurut Afandi (2018:82), yang menjadi indikator-indikator dari kepuasan kerja seperti pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Dalam penelitian kali ini dimensi yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu berdasarkan teori dari Badeni.

e. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2017:48), dapat diukur melalui beberapa pendekatan, yaitu Single global rating method (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan Summation score method (SCM) yang

mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, Lingkungan Kerja Fisik, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017:126) bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan metode NSQ (*Need Satisfaction Questionnaire*) yang telah dimodifikasi penulis dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan lingkungan akademik yang baik yaitu adanya hubungan pembimbing, hubungan sosial antara dosen dengan pimpinan fakultas, dan kemampuan beradaptasi dengan fasilitas kerja.
- 2) Kompetensi praktis yaitu kompetensi yang berkaitan dengan sikap fakultas terhadap kebijakan kepemimpinan perguruan tinggi, kebijakan manajemen waktu kerja, peluang inovasi, dan peluang pengembangan karir.
- 3) Kebijakan kesejahteraan yaitu kebijakan yang mempengaruhi kepuasan guru yaitu sistem penggajian, tunjangan/kompensasi, dan pemberian insentif..

f. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018:82) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan dapat memberi individu tugas-tugas yang menarik. Ketertarikan pribadi pada pekerjaan merupakan sumber utama kepuasan kerja
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji atau upah merupakan suatu balas jasa yang diterima dalam bentuk financial atas pekerjaannya yang telah mereka lakukan.
- 3) *Promotion opportunity* (kesempatan promosi)
Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan tingkat pengalaman. Peluang promosi datang dalam berbagai bentuk dan datang dengan hadiah yang sesuai.
- 4) *Supervision* (atasan)
Supervisor memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan dan dukungan teknis.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja)
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.
- 6) *Working condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (bersih, lingkungan menarik) mudah bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi jika kondisi kerja buruk (panas, lingkungan bising), sulit bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.1.4 Human Relation

a. Pengertian *Human Relation*

Menurut Effendy (2019:3), human relation dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif antara satu orang dengan orang lain secara tatap muka dalam Lingkungan Kerja Fisik dan organisasi dengan tujuan untuk membangkitkan semangat, semangat kolaboratif yang produktif dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam aktivitas kerja. Sedangkan Menurut Effendy human relation dalam arti luas (2019:2) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang dengan orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam segala bidang kehidupan. Hal ini menciptakan perasaan bahagia dan puas bagi kedua belah pihak yang terlibat.

Hasibuan (2017:137) berpendapat bahwa human relation adalah hubungan interpersonal yang harmonis yang tercipta dari perpaduan kesadaran dan kemauan dengan keinginan individu untuk mengintegrasikan keinginan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa *human relation* adalah hubungan antar manusia yang terjalin melalui interaksi dan komunikasi secara persuasif dalam segala aspek kehidupan yang tercipta atas kesadaran dan kesediaan dari keinginan individu agar tercapainya sebuah tujuan.

Dalam suatu organisasi maupun Lingkungan Kerja Fisik, hubungan antar manusia yang terjalin dengan baik sangat diperlukan, mulai dari tingkat manajemen level atas sampai pada level tenaga pelaksana, terlepas dari status kedudukan dan posisi jabatan mereka. Hal ini bertujuan untuk mempererat jalinan hubungan antar tenaga pekerja guna memberikan dampak Lingkungan Kerja Fisik yang harmonis yang nyaman, sehingga berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas di dalam organisasi.

Hasibuan (2018: 37) Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat bahwa human relation adalah hubungan yang harmonis yang diciptakan oleh perpaduan antara kesadaran dan kemauan dengan keinginan individu untuk

mengintegrasikan kepentingan bersama. Tujuannya adalah untuk menghasilkan integrasi yang cukup solid yang mendorong kolaborasi produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama. Manajer yang menciptakan hubungan yang harmonis membutuhkan keterampilan dan kompetensi dalam komunikasi, psikologi, sosiologi, antropologi, dan perilaku sehingga mereka memahami dan dapat memecahkan masalah dalam hubungannya. *Human relation* diperlukan karena mempelajari dan menunjukkan bagaimana orang dapat bekerja secara efektif baik secara kelompok. Dengan adanya *human relations* yang baik, diharapkan dalam suatu manajemen organisasi dapat saling membantu sehingga meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) akan tercipta serta terpelihara jika ada kemauan untuk menggabungkan keinginan individu tertentu demi kebaikan bersama berdasarkan saling pengertian, menghargai, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peran yang diberikan kepada masing-masing anggota karyawan. Saat ini *human relation* semakin mendapat perhatian para pimpinan dalam organisasi apapun, karena semakin dirasakan pentingnya memecahkan berbagai masalah menyangkut.

Dalam suatu organisasi maupun Lingkungan Kerja Fisik, hubungan antar manusia yang terjalin dengan baik sangat diperlukan, mulai dari tingkat manajemen level atas sampai pada level tenaga pelaksana, terlepas dari status kedudukan dan posisi jabatan mereka. Hal ini bertujuan untuk mempererat jalinan hubungan antar tenaga pekerja guna memberikan dampak Lingkungan Kerja Fisik yang harmonis yang nyaman, sehingga berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas di dalam organisasi.

Human relation diperlukan karena mempelajari dan menunjukkan bagaimana orang dapat bekerja secara efektif baik secara kelompok. Dengan adanya *human relations* yang baik, diharapkan dalam suatu manajemen organisasi dapat saling membantu sehingga meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut Effendy dalam Sa'diyah El (2019:3) terdapat dua pengertian mengenai *human relations*, yakni *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit.

1) *Human Relations* Dalam Arti Luas

Human relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak..

2) *Human Relation* Dalam Arti Sempit

Human relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekerjaan (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Menurut Effendy dalam El (2019:3) hubungan manusia sebagai bidang kegiatan manajerial adalah proses mengintegrasikan seseorang ke dalam situasi sehingga seseorang dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai pemenuhan sosial, ekonomi dan spiritual.

b. Faktor yang Mendasari *Human Relation*

Menurut Sa'diyah El Adawiyah (2019:8) ada tiga faktor yang mendasari interaksi manusia dalam kehidupannya dengan manusia lain, yaitu:

a. Imitasi

Imitasi adalah tindakan mencontoh atau meniru yang berupa tanggapan dari seorang individu berdasarkan dari hasil literasi dan pengaruh lingkungan. Imitasi tidak selalu bersifat positif, hal itu tergantung dari individu masing- masing.

b. Sugesti

Sugesti merupakan tindakan pemberian pengaruh yang dilakukan seseorang kepada orang lain baik secara sadar maupun tidak sadar yang memberikan dampak berupa pihak yang menerima sugesti akan mengikuti pengaruh tersebut. Sugesti memegang peranan penting dalam hidup berkelompok dalam suatu organisasi.

3) Simpati

Simpati merupakan suatu bentuk respon dari seseorang dalam menyikapi keadaan orang lain yang kemudian didukung dengan perasaan iba. Faktorsimpati sangat memegang peranan penting dalam suatu interaksi yang terjalin antar manusia. Simpati menunjukkan adanya perasaan ketertarikan seseorang terhadap orang lain.

c. Hambatan Dalam *Human Relation*

Menurut Effendy (2018:141) hambatan dalam *human relation* pada umumnya memiliki dua sifat yaitu:

1) Bersifat Objektif

Hambatan obyektif adalah campur tangan dan hambatan proses *human relation*, yang tidak disengaja dan disebabkan oleh orang lain, tetapi dapat disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan.

2) Bersifat Subjektif

Hambatan subyektif adalah hambatan yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga menjadi gangguan, oposisi terhadap upaya komunikasi. Dasar dari campur tangan dan pertentangan tersebut biasanya adalah konflik kepentingan, prasangka, keserakahan, kecemburuan, ketidakpedulian, dll. Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling serius, karena hal yang paling sulit bagi seorang komunikator adalah berkomunikasi dengan orang yang tidak jelas menyukai komunikator, atau memberikan penyebarluasan informasi yang bertentangan dengan fakta atau isi yang mengganggu kepentingan.

d. Prinsip *Human Relation*

Menurut Sa'diyah (2019:14) menyebutkan beberapa prinsip-prinsip yang mendasari hubungan interaksi antar manusia dalam suatu organisasi:

1) *Importance of individual*

Memperhatikan kepentingan atau perasaan bagi setiap masing-masing individu, baik sebagai karyawan maupun pimpinan.

2) Saling menerima (*Mutual acceptance*)

Saling pengertian menerima dan memahami dalam berinteraksi di suatu organisasi terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas dan fungsinya.

3) Standar moral yang tinggi (*High moral standard*)

Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap tindakan dan perilaku sebagai profesional, pimpinan dan karyawan.

4) Kepentingan bersama (*Common interest*)

Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

5) Keterbukaan komunikasi (*Open communications*)

Maksud dari keterbukaan komunikasi adalah prinsip dalam melakukan suatu

komunikasi yang sifatnya terbuka, untuk menciptakan sikap saling pengertian, dan pemahaman mengenai instruksi dan pelaksanaan tugas yang efektif dan lain sebagainya.

6) Partisipasi

Melibatkan partisipan, menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi seluruh tingkatan manajemen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

e. Fungsi *Human Relation*

Menurut Sa'diyah (2019:9) menyebutkan fungsi-fungsi hubunganinteraksi antar manusia di suatu organisasi, yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan gairah kerja dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan hubungan kerjasama diantara rekan kerja dalam suatu organisasi.
- 2) Untuk mengurangi terjadinya konflik maupun rasa frustasi pada karyawan.
- 3) Untuk mengetahui kondisi yang terjadi antar karyyawan sedini mungkin, terutama yang menyebabkan hubungan mmenjadi tidak harmonis.
- 4) Untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi, serta lingkungan dapt mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
- 5) Untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan

f. Tujuan *Human Relation*

Menurut Sa'diyah (2019:10) *Human relation* merupakan suatu unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan komunikasi diantara sesama manusia dan halini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau tindakan yang saling pengertian dan memahami dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam implementasinya di suatu organisasi, penerapan *human relation* memiliki tujuan :

- 1) Menciptaan upaya saling pengertian untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik antara keseluruhan unsur manusia dalam organisasi.
- 2) Tercapainya tujuan awal organisasi yang telah ditetapkan karena hubungan interaksi antar manusia di organisasi terjalin dengan baik di seluruh level manajemen.
- 3) Manusia memiliki harga diri yang sangat dijunjung tinggi, sehingga selalu ingin dihargai oleh manusia lainnya. Terkait dengan hal tersebut, maka dengan adanya *human relation*, landasan dasar suatu hubungan yang saling

menghargai dapat terwujud dalam suatu organisasi.

g. Dimensi Human Relation

Menurut Hasibuan (2018:37) menyebutkan dimensi dalam hubungan interaksi antar manusia di suatu organisasi, yaitu :

1) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan yang terjalin antar sesama karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2) Hubungan Dengan Atasan

Hubungan yang terjalin antara senior dengan junior di dalam perusahaan.

3) Hubungan Dengan Pelanggan

ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.

h. Human Relation Terhadap Work Relationship

Work Relationship (Hubungan Kerja) dalam arti sempit adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang memotivasi mereka untuk bekerja sama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi dan social didalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2017:132) “Work Relationship adalah interaksi antara sesama rekan kerja, karyawan dengan atasan dan karyawan dengan organisasinya”. Menurut Robbins (2017 : 597) Work Relationship adalah situasi yang terjadi, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Work Relationship adalah interaksi atau situasi yang terjadi dan terjalin diantara semua pihak yang ada diperusahaan seperti atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja dalam situasi kerja untuk bekerja bersama di lingkup organisasi atau perusahaan. Dimana, jika Work Relationship yang ada didalam perusahaan tersebut terjalin dengan baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi semua pihak sehingga koordinasi di perusahaan akan berjalan dengan baik yang nantinya mempengaruhi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

i. Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator dalam Hubungan Kerja, Menurut Robbins (2017:132):

- 1) Tingkat keramahan sesama karyawan
- 2) Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas
- 3) Motivasi dari atasan
- 4) Keterkaitan pekerjaan dengan atasan
- 5) Kebersamaan sesama karyawan
- 6) Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah
- 7) Dukungan antar karyawan
- 8) Toleransi dalam penggunaan sarana dan prasarana

j. Human Relation terhadap Ranah sosiologi

Menurut Robbins (2019:223-224) Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya serta masih ada pimpinan yang kurang peduli dan mengenali bawahannya sehingga hubungan di perusahaan tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja.

2.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dari berdasarkan istilah *job performance* atau *actual performance* yg berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yg dicapai sang seorang. Dalam kegiatan sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja pegawai sangatlah krusial karena menggunakan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai pada melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja berdasarkan Mangkunegara (2017:67) merupakan output kerja secara kualitas & kuantitas yg dicapai sang seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yg diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2018:350) mendefinisikan kinerja menjadi “output kerja secara kualitas & kuantitas yg dicapai sang seseorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan

tanggung jawab yg diberikan kepadanya”.

Kualitas yg dimaksud pada sini merupakan dicermati berdasarkan kehalusan, kebersihan, & ketelitian pada pekerjaan, sedangkan kuantitas dicermati berdasarkan jumlah atau banyaknya pekerjaan yg wajib diselesaikan karyawan. Sedangkan berdasarkan Tika pada Mangkunegara (2018:350) kinerja menjadi output- output fungsi pekerjaan seorang yg ditentukan sang banyak sekali faktor buat mencapai tujuan organisasi pada periode saat eksklusif.

Menurut Lawler & Porter (2019:150) menyatakan *job performance* (kinerja) merupakan “*successful role achievement*” yg diperoleh seorang berdasarkan perbuatan-perbuatannya. Berdasarkan beberapa pengertian pada atas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu output kerja yg sudah dicapai sang seorang pada periode saat eksklusif menurut baku kerja suatu perusahaan yg sudah ditetapkan.

b. Faktor Yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Amstrong (2018:352) kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor- faktortersebut meliputi:

1. Faktor individu. Faktor pribadi yang berhubungan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
2. Faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan berhubungan dengan kualitas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh seorang pemimpin, manajer, atau pemimpin kelompok kerja.
3. Faktor tim (faktor tim/rekan kerja). Faktor tim/rekan berhubungan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factor*). Faktor sistemik berhubungan dengan sistem yang ada metode kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor kontekstual/situasi (faktor situasional). Faktor situasional terkait dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja

Berbagai satuan ukuran yang berkaitan dengan beban kerja yang dapat direpresentasikan dengan angka atau padanan lainnya

2) Kualitas hasil kerja

Berbagai satuan ukuran yang dapat dinyatakan sebagai ukuran numerik atau setara numerik lainnya yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan atau kualitas produk pekerjaan.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Sebarkan sumber daya dengan bijak dengan cara yang hemat biaya

4) Disiplin kerja

Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, mampu memikirkan apa yang harus dilakukan dengan hal-hal di sekitar kita, dan berusaha untuk tetap melakukan hal-hal bahkan ketika keadaan semakin sulit.

6) Ketelitian

Kesesuaian ukuran apakah pekerjaan mencapai tujuan.

7) Kepemimpinan

Proses dimana pemimpin mempengaruhi pengikut atau memimpin dengan contoh untuk mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Sifat manusia yang sulit diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam Wibowo (2017:192) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*.” Menurut Harvard penilaian kinerja dapat di- pergunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.

- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 7) Mendapat kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pengupahan.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

e. Dimensi Kinerja

Menurut Suryani dkk (2020:9) metrik yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah. Pertama melibatkan maksimalisasi pendapatan, penghematan biaya, dan peningkatan laba. Kedua pengukuran waktu ini digunakan untuk mengukur kinerja dengan mengevaluasi jadwal kerja, beban kerja yang tertunda, kecepatan penyelesaian pekerjaan, dan daya tanggap. Ketiga ukuran efek ini digunakan untuk menilai kinerja terhadap standar yang ditetapkan, perubahan perilaku karyawan, penyelesaian pekerjaan fisik, dan tingkat layanan. Empat ukuran respons menunjukkan bagaimana karyawan mengambil tanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka. Alat ukur yang digunakan dengan mengevaluasi referensi pekerjaan, tingkat kinerja, menganalisis keluhan dan komentar dari sumber internal dan eksternal. Menurut Olawuyi (2017:12) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam dimensi kinerja pegawai, seperti: motivasi, pegawai selalu mengutamakan pekerjaannya, pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya, dan pegawai memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan sumber daya masing-masing. seseorang memiliki kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis mengambil beberapa ulasan penelitian skripsi terdahulu yang memiliki kesamaan variabel dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan sebagai referensi dan tolak ukur bagi penulis

TABEL 2. 1
PENELITIAN TERDAHULU SKRIPSI

No	Nama Peneliti/Tahun/Penerbit	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
1.	Achmad Fahrezi et al., (2020) Universitas Telkom	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi(X2) Kepuasan Kerja(Y)	Kuisisioner Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan : a. Objek Penelitian b. Variabel <i>Human relation</i> (X3) c. Variabel Kinerja karyawan (Y) Persamaan : d. Variabel Kepuasan Kerja (X2) e. Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1)

(Bersambung)

Tabel 2. 1 (Sambungan)

No	Nama Peneliti/Tahun/Penerbit	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
2.	Niska Nurusyifa (2018) (IAIN Salatiga)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai variabel Intervening (Studi pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)	Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independet adalah kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan OCB sebagai variabel Intervening	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan 40 responden menggunakan teknik sampling jenuh, analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terhadap dengan OCB sebagai variabel Intervening (Studi pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)	Perbedaan : a. Objek Penelitian b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1), c. Variabel <i>Human relation</i> (X3) Persamaan : a. Variabel Kepuasan Kerja(X2) b. Varabel Kineja Karyawan(Y)

(Bersambung)

Tabel 2. 1 (Sambungan)

No	Nama Peneliti/Tahun/ Penerbit	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
3.	Putri Apriliana (2020) Universitas Muhamadiyah Makassar	Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barru.	(X1): Human Relation (X2): Kondisi Lingkungan Kerja (Y): Produktivitas Karyawan	Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda..	Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barru.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variable Kepuasan Kerja(X2) c. Variabel Kinerja karyawan(Y) Persamaan : a. Variabel Human Relation (X3) b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

(Bersambung)

Tabel 2. 1 (Sambungan)

No	Nama Peneliti/Tahun/Penerbit	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
4.	Novrizal, (2017) Univeritas Telkom	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Keisioner Analisi regresi linear berganda	Ada pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap produktivitas pada pT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh	Perbedaan a. Objek Penelitian b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) c. Variabel Human Relation (X3) d. Variabel Kinerja Karyawa n (Y) Persamaan : a. Variabel Lingkungana n Kerja Fisik(X1)

(Bersambung)

Tabel 2. 1 (Sambungan)

No	Nama Peneliti/Tahun/ Penerbit	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan
5.	Efrat Parlinggoman (2018) (Universitas Diponegoro)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia Kendal)	Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2)	Menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan responden sebanyak 45 orang, menggunakan uji analisis berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan a. Objek Penelitian b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1) c. Variabel Kepuasan Kerja(X2) d. Variabel Human Relation (X3) Persamaan : Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 2. 2
PENELITIAN TERDAHULU JURNAL NASIONAL

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Peneliti: Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1. Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. 2. Lingkungan Kerja Fisik secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. 3. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel Kepuasan kerja (X2) c. Variabel <i>Human Relation</i> (X3) d. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Persamaan: Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

(Bersambung)

Tabel 2. 2 (Sambungan)

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
2.	Peneliti: Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari (2021).	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk	Variabel Independen: Pelatihan kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel <i>Human Relation</i> (X3) Persamaan: a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) b. Variabel Kepuasan kerja c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

(Bersambung)

Tabel 2. 2 (Sambungan)

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
3.	Peneliti: Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember	Variabel Independen: Motivasi kerja (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y1) Disiplin Kerja (Y2) Kinerja Karyawan (Y3)	Metode analisis yang dilakukan adalah metode penelitian Eksplanatori.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun stimulan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel Human Relation (X3) Persamaan: a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) b. Variabel Kepuasan kerja (X2) c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

(Bersambung)

Tabel 2. 2 (Sambungan)

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
4.	Gabrella Bunga Rahmawar dani, Bambang Swasto Sunuharyo (2019)	Pengaruh Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Gajah Tunggal,Tbk)	Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan variabel Karakteristik individu biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel karakteristik individu biologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Lingkungan Kerja Fisik fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Lingkungan Kerja Fisik nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel Kepuasan kerja (X2) c. Variabel <i>Human Relation</i> (X3) d. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Persamaan: Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

(Bersambung)

Tabel 2.2 (Sambungan)

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
5.	Aprilia Devi Sugiyanti dan Ary Ferdian; Jurnal Daya Saing; 2017.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali);	Variabel X X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.	Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) c. Variabel Kepuasan kerja (X2) d. Variabel <i>Human Relation</i> (X3) Persamaan: Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 2. 3
PENELITIAN TERDAHULU JURNAL INTERNASIONAL

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	SitiKarlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019) Penerbit: <i>International Journal of Scientific and Research Publications</i> (Volume 9, Issue 12, December 2019)	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang)</i>	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).	Perbedaan : a. Objek Penelitian b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) c. Variabel <i>Human Relation</i> (X3) Persamaan : a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X10 b. Variable (Y)

(Bersambung)

Tabel 2.3 (Sambungan)

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
2	Anton Vorina, Miro Simonič dan Maria Vlasova, Slovenia, (2017)	<i>An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement</i>	1. Employee Engagement (X) Job Satisfaction (Y) Kinerj Karyawan Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier dengan metodekuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif di antara . Employee Engagement terhadap Job Satisfaction.	Perbedaan a. Objek Penelitian b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) c. Variabel Human Relation (X3) Persamaan : a. Variabel Kepuasan Kerja (X2) b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

(Bersambung)

Tabel 2.3 (Sambungan)

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
3.	Tati Hartati (2020) Universitas Majalengka	<i>The Role of Human Relation of Increasing Employee Performance.</i>	(X1): <i>Human Relation</i> (Y): Kinerja Karyawan	Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif analitis, serta studi kepustakaan dan studi lapangan sebagai instrumen.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) c. Variabel Kepuasan kerja (X2) Persamaan: a. Variabel <i>Human Relation (X3)</i> b. Variabel Kinerja kerja (Y)

(Bersambung)

Tabel 2.3 (Sambungan)

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
4.	Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsha (2017)	<i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)	Metode analisis kualitatif dan analisis teknik random sampling.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan: a. Objek Penelitian b. Variabel <i>Human Relation</i> (X3) Persamaan: Variabel Kinerja Karyawan (Y)

(Bersambung)

Tabel 2.3 (Sambungan)

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
5.	Aprilia Devi Sugiyanti dan Ary Ferdian; Jurnal Daya Saing; 2017.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali);	Variabel X X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.	Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.	Perbedaan: e. Objek Penelitian f. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) g. Variabel Kepuasan kerja (X2) h. Variabel Human Relation (X3) Persamaan: Variabel Kinerja Karyawan (Y)

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020:98) berpendapat bahwa kerangka pemikiran adalah model konseptual bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka tersebut mencerminkan hubungan antar variabel yang diteliti dan merupakan panduan untuk memecahkan pertanyaan penelitian dan merumuskan hipotesis penelitian, dilengkapi dengan penjelasan kualitatif dalam bentuk diagram alur. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang digunakan yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2) dan variabel *Human Relation* (X3).

Kerangka pemikiran untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Fisik menggunakan teori menurut Sedarmayanti (2017:28), peneliti hanya membatasi 5 dimensi sebagai berikut :

- a. Penerangan di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi
- e. Kebisingan di tempat kerja

Kerangka pemikiran untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menurut Badeni (2017:44) dimensinya terdiri dari :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah atau Gaji
- c. Rekan kerja
- d. Pemimpin
- e. Kesempatan promosi

Kerangka pemikiran untuk variabel *Human Relation* (X3) dapat diartikan sebagai hubungan yang terjalin antar manusia baik sebagai hubungan formal maupun non formal yang di dalamnya melibatkan keadaan emosional seseorang. Menurut Hasibuan (2018:37) dimensi yang mendasari *human relation* adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan dengan Rekan Kerja
- b. Hubungan dengan Atasan
- c. Hubungan dengan Pelanggan.

Kerangka pemikiran untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut Afandi (2018:89), terdapat sembilan dimensi pengukuran kinerja karyawan, peneliti hanya

membatasi 5 dimensi sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang digunakan yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2) dan variabel Human Relation (X3), dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Kepuasan Kerja dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu”

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh SitiKarlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini (2018) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun stimulan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember

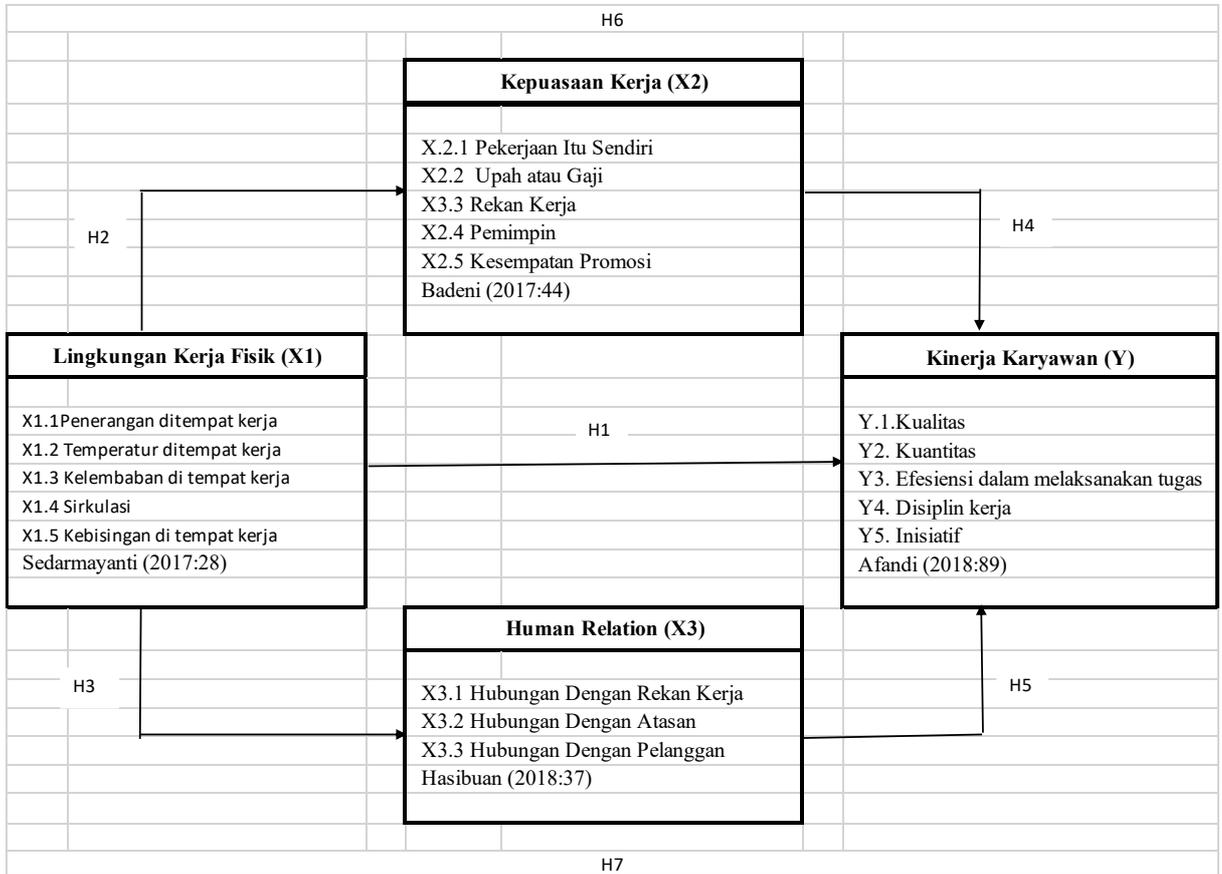
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti yang dilakukan oleh Niska Nurusyfa (2018) terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terhadap dengan OCB sebagai variabel Intervening (Studi pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)

2.3.4 Hubungan *Humann Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti yang dilakukan oleh oleh Peneliti yang dilakukan oleh oleh Putri Apriliana (2020) Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Baru. Di bawah ini adalah gambar model kerangka

penelitian yang digunakan pada penelitian . Di bawah ini adalah gambar model kerangka penilikiran yang digunakan pada penelitian



Gambar 1. 3 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Olahan Penulis 2022)

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99), hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian :

H1 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H2 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (X2) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H3 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap *Human Relation* (X3) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H4 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H5 : *Human Relation* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H6 : Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H7 : Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui *Human Relation*

2.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membutuhkan ruang lingkup atau batasan yang bertujuan untuk menjaga konsistensi penelitian sehingga sesuai dengan tujuan awal, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan tiga Variabel bebas atau independen (X) yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Kepuasan kerja (X₂), *Human Relation* (X₃) variabel terikat atau dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

2.6 Lokasi dan Objek Penelitian

- a. Lokasi Penelitian : Penelitian ini dilakukan di usaha kopi Klenganan Daerah Pringsewu lampung di PT CITRA PUTERA UTAMA yang berlokasi Jatimulyo Pringsewu, Lampung.

b. Waktu dan Periode Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai. Pemilihan tempat penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), yaitu daerah penelitian ditentukan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu disesuaikan dengan tujuan penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening pada PT Citra Putera Utama Pringsewu. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2 Variabel Operasionaisasi dan Skala Pengukuran

3.2.1 Variabel Operasional

Menurut Sugiyono (2018:39), operasi Variabel didefinisikan sebagai berikut:

“Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudianditarik ke suatu kesimpulan.” Sedangkan Menurut Sugiyono (2018:38) pengertian operasi variabel adalah sebagai berikut: “Operasi variabel adalah proses penguraian variabel penelitian menjadi subvariabel, dimensi, indikator subvariabel, dan pengukuran. Operasionalisasi mensyaratkan agar konsep dasar dan indikator setiap variabel jelas. Jika konsepnya tidak jelas, analisis faktor.

Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas / *Independent* (X) merupakan variable yang nilainya tidak tergantung pada variable lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah segala fasilitas penunjang kerja dan hubungan kerja yang memberikan produktivitas dan kenyamanan kerja. (Sedarmayanti 2017:25).
 - 2) Kepuasan Kerja (X2) ada 5 dimensi yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, (Badeni (2017:44) yaitu :pekerjaan itu sendiri,upah / gaji, keadilan penggajian, Pemimpin, kesempatan promosi dan lingkungan.
 - 3) *Human Relation* (X3) Menurut Hasibuan (2018:37) adalah komunikasi

persuasif antara satu orang dengan orang lain secara tatap muka dalam Lingkungan Kerja Fisik dan organisasidengan tujuan untuk membangkitkan semangat, semangat kolaboratif yang produktif dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam aktivitas kerja

- b. Variabel Terikat / dependent (Y) adalah variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia nya variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Berikut ini disajikan hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengenai konsep dan indikator variabel penelitian yang dicantumkan pada table 3.1

TABEL 3.1
VARIABEL OPERASIONAL

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Lingkungn Kerja (X1) Sedarmayanti (2017:28)	Penerangan di tempat kerja	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	1	Ordinal
		Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	2	Ordinal
	Temperatur di tempat kerja	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	3	Ordinal
		Tidak ada bautidak sedap ditempat kerja	4	Ordinal
	Kelembaban di tempat kerja	Keamanan ditempat kerja baik	5	Ordinal

		Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	6	Ordinal
	Sirkulasi	Satuan Keamanan tempat kerja sudah mampu bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	7	Ordinal
		Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	8	Ordinal
	Kebisingan di tempat kerja	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	9	Ordinal
		Keamanan ditempat kerja sudah baik	10	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2) Badeni (2017:44)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	11	Ordinal
	Upah atau Gaji	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya	12	Ordinal
	Rekan Kerja	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	13	Ordinal

	Pemimpin	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja	14	Ordinal
	Kesempatan Promosi	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan .	15	Ordinal
Human Relation (X3) Hasibuan (2018:37)	Hubungan Dengan Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik	16	Ordinal
		Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	17	Ordinal
		Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	18	Ordinal
	Hubungan Dengan Atasan	Hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja	19	Ordinal
		Karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan	20	Ordinal
		Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan	21	Ordinal
	Hubungan Dengan Pelanggan	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai	22	Ordinal

		Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya	23	Ordinal
		Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya.	24	Ordinal
		Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya	25	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Afandi (2018:89)	Kualitas	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	26	Ordinal
		Karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan.	27	Ordinal
	Kuantitas	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	28	Ordinal
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan	29	Ordinal
	Efisiensi dalam melaksanakan tugasnya	Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.	30	Ordinal
		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31	Ordinal
	Disiplin Kerja	Saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan	32	Ordinal

		Anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakan dengan bijak dan cermat	33	Ordinal
	Inisiatif	Saya memiliki tanggung jawab atas tugas yang di kerjakan	34	Ordinal
		Saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja	35	Ordinal
		Saya mampu bekerja sama dalam tim	36	Ordinal

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

3.2.2 Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2018:145) Skala pengukuran data adalah protokol yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang interval pendek dalam suatu alat ukur sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif seperti yang diukurinya. Skala pengukuran yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah skala ordinal sedangkan skala instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala ordinal digunakan untuk mengurutkan objek sesuai dengan banyak atau tidaknya kuantitas dari karakteristik yang dimiliki. Dengan penjelasan mengenai skala pengukuran, pada penelitian ini nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat menghasilkan hasil yang lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

Menurut Sugiyono (2018:146), penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara khusus oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi variabel indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative dan dapat diberi skor 1 sampai 5.

Skala penilaian menggunakan skala likert sebagai berikut:

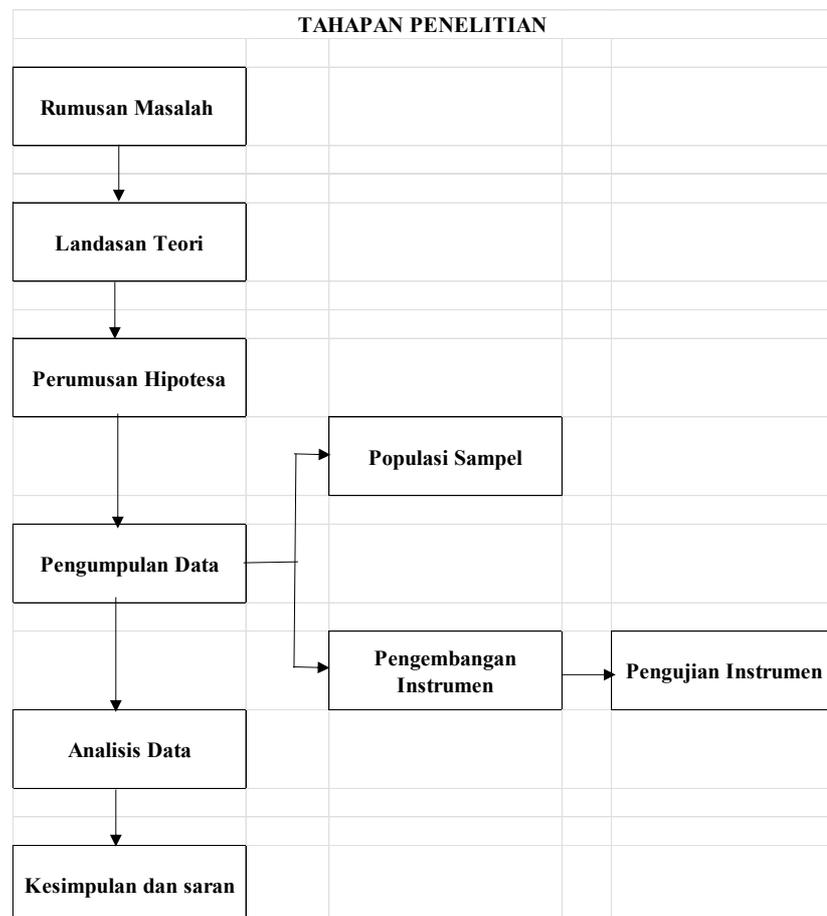
Dalam rating scale terdapat tingkatan pengukuran 5 titik yaitu 1 sampai 5 yang mengukur setiap item jawaban pernyataan di kuesioner. Jawaban pada setiap item kuesioner nilai titik 1 merupakan jawaban dengan katagori sangat tidak setuju sedangkan titik 5 merupakan jawaban dengan katagori sangat setuju.

TABEL 3.2
SKALA PENGUKURAN LIKERT

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.3 Tahapan Penelitian

Tahapan dalam penyusunan penelitian ini menggunakan tahapan penelitian pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. 4 Tahapan Penelitian

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

3.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah keseluruhan karyawan pada PT Citra Putera Utama yang saat ini berjumlah 70 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel penelitian adalah faktor jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar, tidak mungkin peneliti mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan berlaku untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Pada penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan Teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2019:128) *non-probability sampling adalah* pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau peluang yang sama bagi setiap item atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *sampling jenuh* adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2019:129). Penulis menggunakan Teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang diambil sebanyak 70 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194), data mentah adalah sumber data yang memberikandata langsung kepada pengumpul data. Menurut Sugiono (2019:199), data mentah adalah data yang diperoleh langsung dari subyek yang akan penulis teliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh sebagai hasil dari proses penyebaran kuesioner kepada

responden yang menjadi sampel (yaitu karyawan PT Citra Putera Utama).

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang benar-benar muncul dalam subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti instrumen pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data (metrik) adalah valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2019:266). Keefektifan setiap item diuji dengan mengkorelasikan skornya dengan skor total, yang merupakan penjumlahan skor untuk setiap item.

Bedasarkan Penjelasan tersebut, maka dapat dilakukan validitas merupakan sebuah karakteristik dari ukuran yang terkit dengan tingkah pengukuran suatu alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang peneliti ingin ukur. Uji validitas dengan rumus korelasi pearson, adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n, \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

R	= Korelasi product moment
N	= Jumlah responden atau sampel
X	= Skor total responden
Y	= Skor total pertanyaan
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing Y

Menurut Sugiyono Sugiyono (2019:121) hasil penelitian yang valid bisaterdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadipada objek yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut kriteria pengujian validitas:

- a) Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrument pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrument pertanyaan dinyatakan tidak valid hasil uji validitas menggunakan *SMART PLS* sebagai berikut:

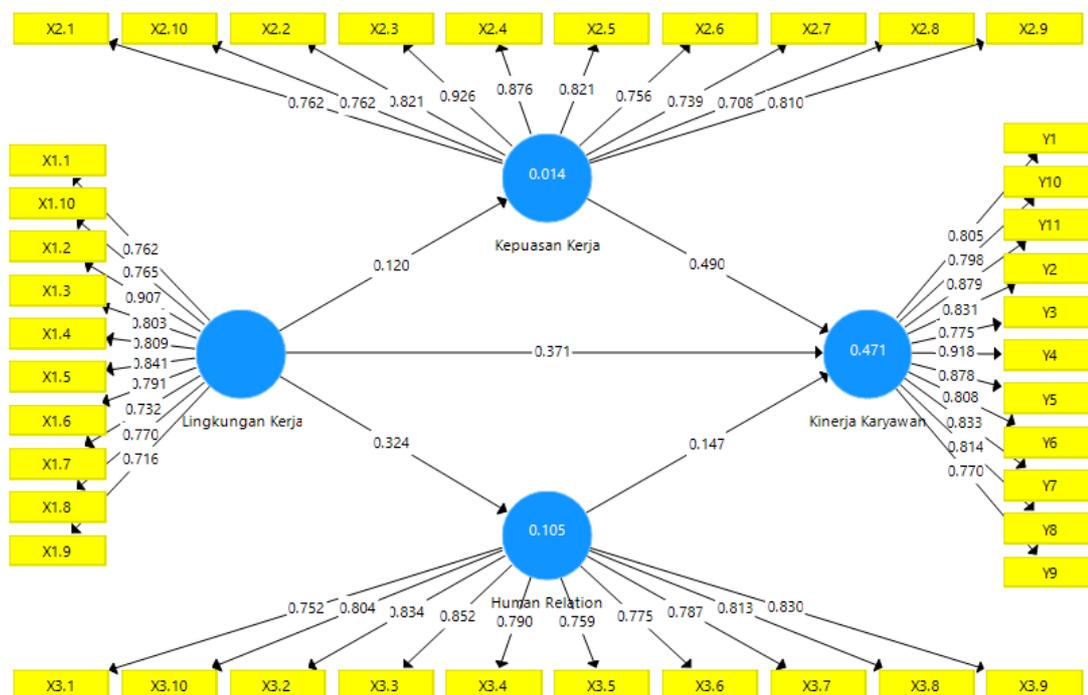
TABEL 3.3
HASIL UJI VALIDITAS⁴

Variabel	No Item	<i>Outer Loading</i> > 0,70	Nilai AVE > 0,50	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,762	0,626	Valid
	X1.2	0,907		Valid
	X1.3	0,803		Valid
	X1.4	0,809		Valid
	X1.5	0,841		Valid
	X1.6	0,791		Valid
	X1.7	0,732		Valid
	X1.8	0,770		Valid
	X1.9	0,716		Valid
	X1.10	0,765		Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,762	0,641	Valid
	X2.2	0,821		Valid
	X2.3	0,926		Valid
	X2.4	0,876		Valid
	X2.5	0,821		Valid
	X2.6	0,756		Valid
	X2.7	0,739		Valid
	X2.8	0,708		Valid
	X2.9	0,810		Valid
	X2.10	0,762		Valid
<i>Human Relation</i>	X3.1	0,752	0,641	Valid
	X3.2	0,834		Valid
	X3.3	0,852		Valid
	X3.4	0,790		Valid
	X3.5	0,759		Valid

	X3.6	0,775		Valid
	X3.7	0,787		Valid
	X3.8	0,813		Valid
	X3.9	0,830		Valid
	X3.10	0,804		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,805	0,688	Valid
	Y2	0,831		Valid
	Y3	0,775		Valid
	Y4	0,918		Valid
	Y5	0,878		Valid
	Y6	0,808		Valid
	Y7	0,833		Valid
	Y8	0,814		Valid
	Y9	0,770		Valid
	Y10	0,798		Valid
	Y11	0,879		Valid

Sumber : Data Olahan Pribadi (2022)

Gambar 3.1 Outer Model



Pada tabel 3.3 dan gambar 3.1 di atas dapat disimpulkan hasil uji validitas dari 30 responden pada variable lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), *human relation* (X3) dan kinerja karyawan (Y) sudah dikatakan valid karena seluruh nilai

outer loading > 0,70 dan nilai AVE > 0,5. Dalam hal ini kuesioner dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2019: 175) mengatakan bahwa hasil penelitian dikatakan valid bilaterdapat kesamaan antara informasi yang dikumpulkan dengan informasi yang sebenarnya terjadi pada subjek yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya.

Menurut Ghozali (2018; 45), uji reliabilitas atau uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Suharsimi (2018:50), reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik.

Menguji reliabilitas yang peneliti gunakan adalah menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi, dan juga sebaliknya. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Menurut Sujarweni (2019:68) perhitungan kriteria yang ditetapkan untuk

Cronbach's alpha yaitu:

- a. Hasil *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan nilai > 0,7 maka dinyatakan reliabel
- b. Hasil *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan nilai < 0,7 maka

dinyatakan tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 30 responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), kepuasan kerja (X2), *human relation* (X3) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

TABEL 3.5
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,936	0,943	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,940	0,947	Reliabel
<i>Human Relation</i>	0,942	0,947	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,954	0,960	Reliabel

3.7 Teknisk Analisis Data

3.7.1 PLS-SEM (*Structural Equation Model*)

Teknik analisis ini merupakan gabungan dari dua metodologi ilmiah, yaitu perspektif ekonometrika yang menitik beratkan pada prediksi, dan psikometrik yang mampu memodelkan konsep dengan variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur indikatornya (variabel manifes) menjadi jelaskan)). SEM padadasarnya memberikan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (path analytic) dengan variabel laten. Menurut Ghozali (2021:17) analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu:

Model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur . Model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Menurut Ghozali (2021:17) bahwa PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstituen dengan memastikan apakah ada hubungan atau pengaruh di antara konstituen tersebut. Konsekuensi penggunaan PLS-SEM adalah memungkinkan pengujian tanpa dasar pemikiran yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non parametrik) dan parameter akurasi model prediktif yang terlihat dari nilai koefisien determinasi

3.7.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam PLS-SEM terdapat tiga pilihan skema algoritma yaitu *factorial*, *centroid* dan *path* atau *structural weighting*. Skema algoritma yang disarankan oleh Wold adalah *path* atau *struktural weighting*. Setelah itu, mengevaluasi validitas dan reabilitas

konstruk yang dinilai di dalam *outer model*. Menurut (Ghozali dan Latan, 2020:67), *Outer model* atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2020:68) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability (cronbach's alpha)*.

a. **Konstruk Validitas**

Outer model uji validitas dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten, berikut merupakan penjelasan masing-masing indikator reflektif:

1) *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *validitas convergent* yaitu nilai *loading faktor* harus lebih besar dari 0,7 dan nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5.

2) *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F}{(\sum \lambda_i)^2 + \text{ var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

F = factor variance

λ_i = factor loading

Θ_{ii} = error variance

3.7.3 Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Ghozali (2021:72) berpendapat bahwa model internal adalah model struktural yang mencoba memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural menggunakan PLS dimulai dengan mempertimbangkan R-square dari setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-square dapat menjelaskan pengaruh variabel oksigen laten tertentu pada variabel laten eksogen tertentu pada variabel endogen, terlepas apakah berpengaruh signifikan. Nilai R-squared 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan model kuat, sedang dan lemah. Hasil PLS mewakili semua varian dari konstruksi yang dijelaskan oleh model. Pengaruh besaran f^2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Keterangan :

R^2 include dan R^2 exclude merupakan bagian *R-Squares* dari variabel laten endogen Ketika variabel laten digunakan atau dikeluarkan dari persamaan structural

Disamping melihat besar nilainya *R-Squares*, evaluasi dari model PLS juga dapat dilihat dengan menggunakan Q^2 *predictive relevance* atau disebut *predictive sample reuse* yang dikembangkan oleh Stone et al. dalam Ghozali (2021:74). Pendekatan ini diadaptasi dari PLS dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan rumus:

$$Q^2 = \frac{\sum^D ED}{\sum^D OD}$$

Keterangan:

D = *Omission distance* (jarak penghilangan)

E = *The sum of squares of prediction error* (jumlah kuadrat kesalahan prediksi)

O = *The sum of squares errors using the mean for prediction* (jumlah kuadrat menggunakan rata-rata untuk prediksi)

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*

Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*

Dalam kaitannya dengan F^2 , perubahan Q^2 memberikan dampak relative terhadap model structural yang dapat diukur dengan :

$$q^2 = \frac{Q^2_{included} - Q^2_{excluded}}{1 - Q^2_{included}}$$

Jika Nilai q^2 *predictive relevance* 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat. Selanjutnya, evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*

3.8 Uji Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah

a. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

c. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Human Relation*

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap *Human Relation*

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap *Human Relation*

d. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H0 = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

e. Terdapat pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

H0 = *Human Relation* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1 = *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

f. Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

g. Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan melalui *Human Relation*

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui *Human Relation*

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui *Human Relation*.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT Citra Putera Utama Pringsewu, Kabupaten Pringsewu Lampung. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu, dengan jumlah sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang di sebar secara langsung kepada karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu. Kuesioner ini dianggap sah jika pernyataan dalam kuesioner dijawab seluruhnya dan pada setiap pernyataan hanya ada satu jawaban. Berikut ditampilkan perincian penyebaran kuesioner, yaitu:

TABEL 4.1

PERINCIAN PENYEBARAN KUESIONER PENELITIAN

Klasifikasi Kuesioner	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	70
Jumlah Kuesioner tidak sah	0
Jumlah Kuesioner yang sah	70

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Bedasarkan tabel di atas jumlah kuesioner yang di sebar 70 kuesioner, jumlah kuesioner yang kembali 70. Dari jumlah kuesioner yang kembali diperiksa dan hasil kuesioner yang sah yaitu 70 responden yang digunakan untuk data primer. Setelah data dan informasi berhasil dikumpulkan, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS).

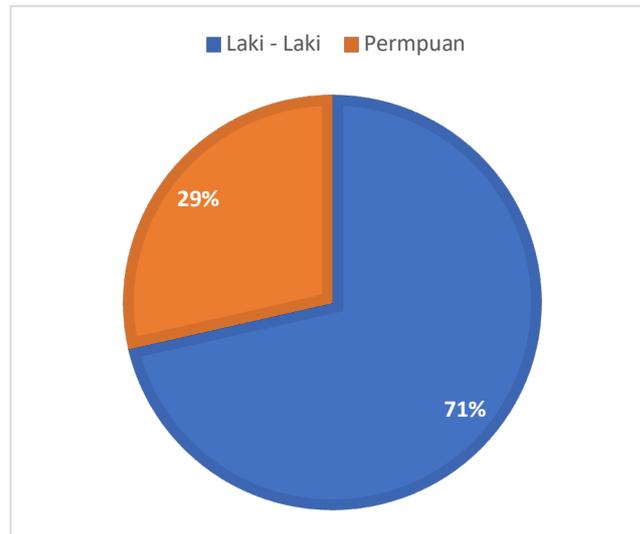
4.2 Karakteristik Responden

Peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening pada Citra Putera Utama. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara acak kepada karyawan Karyawan PT Citra Putera Utama yang kemudian terkumpul sebanyak 70 responden dengan jawaban sah. Data karakteristik responden ini dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang karyawan yang mengisi

kuesioner yang disebar, hal tersebut akan dijelaskan melalui *pie chart*.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini



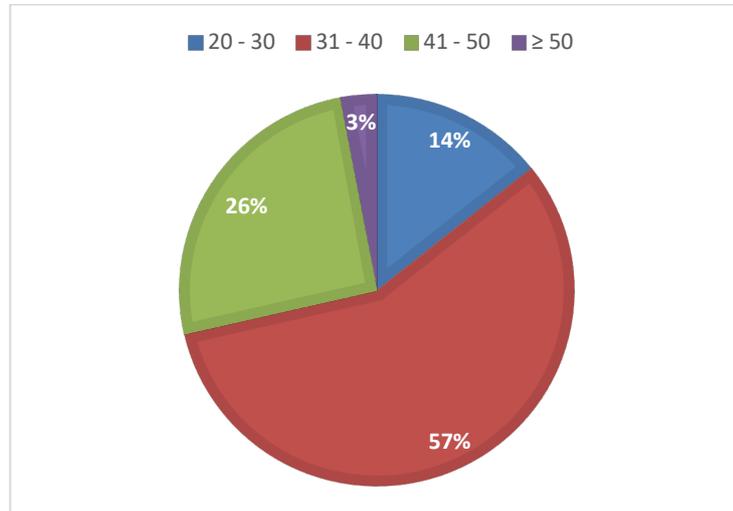
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu berdasarkan jenis kelamin tersebar secara merata. Jumlah responden perempuan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 29%. Jumlah responden laki - laki dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan persentase 71%. Jenis kelamin perempuan dengan jenis kelamin laki laki sebagai karyawan tersebar merata. Menurut Hungu (2016:43) jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini :



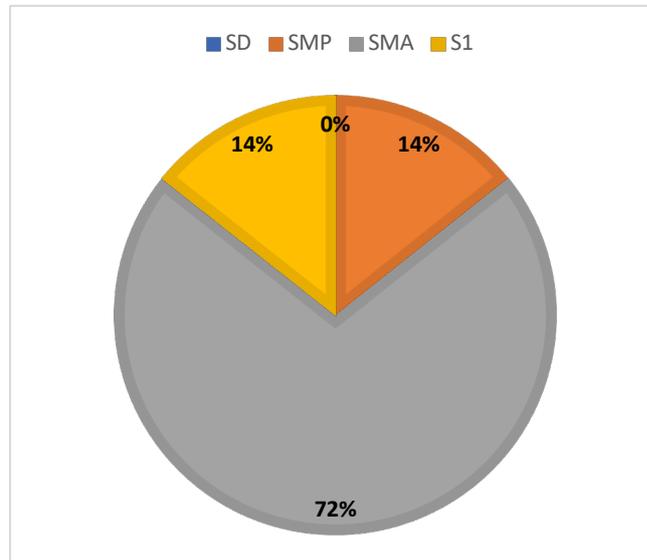
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu, berdasarkan kelompok umur tersebar secara tidak merata. Konsumen karyawan tergolong ke dalam umur produktif yang artinya konsumen dapat mengambil keputusan terbaik untuk memilih konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu yaitu berjumlah 10 orang pada usia 20–30 tahun dengan persentase 14%, berjumlah 40 orang pada usia 31–40 tahun dengan persentase 57%, berjumlah 18 orang pada usia 41–50 tahun dengan persentase 18%, dan konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu yang tergolong ke dalam usia tidak produktif berjumlah 2 orang pada usia ≥ 50 tahun dengan presentase 3%. Umur produktif merupakan usia ideal untuk bekerja dan mempunyai kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta memiliki kemampuan yang besar dalam menyerap informasi dan teknologi yang inovatif di bidang usaha. Konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu dengan umur produktif lebih banyak dibandingkan dengan umur yang tidak produktif. Menurut Robbins & Judge (2015:29) menyatakan bahwa umur dan kinerja tidak berhubungan dan bahkan untuk pekerja yang sudah memiliki umur (lebih tua) mereka mungkin akan terlibat dalam perilaku kewargaan (Citizenship behaviour).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 di bawah ini.



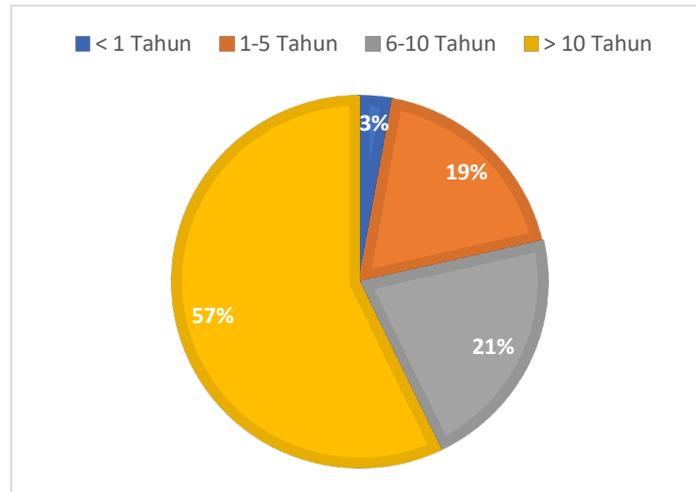
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu memiliki tingkat pendidikan tamatan SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 50 orang dengan persentase 72%. Tingkat pendidikan terbanyak selanjutnya adalah S1 berjumlah 10 orang dengan persentase 14%. Untuk tamatan SD (Sekolah Dasar) berjumlah 0 orang dengan persentase 0% menunjukkan bahwa sebagian besar responden konsumen PT Citra Putera Utama Pringsewu memiliki tingkat pendidikan tamatan SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 50 orang dengan persentase 72%, dan Sisanya sebanyak 10 orang merupakan tamatan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dengan persentase 14%. Menurut Sedarmayanti (2017:343) pendidikan merupakan tingkatan kemampuan seseorang untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan sangat mempengaruhi kinerja dari seseorang semakin tinggi Pendidikan seseorang maka tinggi pula kinerjanya.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4 di bawah ini.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

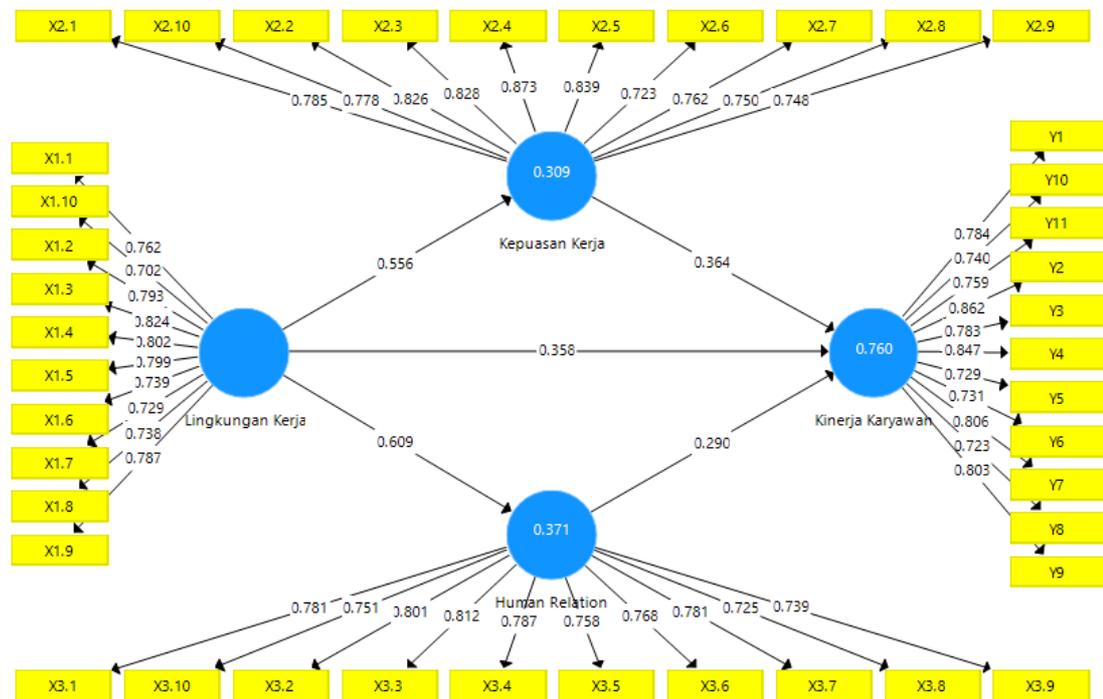
Pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari sampel yang berjumlah 70 karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun dengan total persentase sebanyak 57% atau 40 orang, karyawan yang masa kerjanya 6 sampai 10 tahun memiliki persentase sebanyak 21% atau 15 orang, karyawan yang masa kerjanya 1 sampai 5 tahun memiliki persentase sebanyak 19% atau 13 orang, karyawan yang masa kerjanya kurang 1 tahun memiliki persentase sebanyak 3% atau 2 orang. Menurut Supriyatna (2020:50), secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja seorang pegawai yang dihitung berdasarkan jam kerja pada bidang tertentu dan dalam rentang tertentu. Artinya, jika seorang pegawai memiliki masa kerja yang relatif lama, ia tidak akan menemui kesulitan yang berarti proses produksi di tempat kerja

4.3 Hasil Analisis Path Menggunakan Smart PLS SEM

4.3.1 Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghazali (2020:67) Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Outer Model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Pada penelitian ini terdapat 4 variabel laten yang diukur oleh 20 indikator. Berdasarkan

metode estimasi *Partial Least Square* diperoleh diagram jalur full model seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.5 Outer Model

Sumber: Pengolahan data Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Uji yang dilakukan pada outer model diantaranya yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Average Variance Extract (AVE)*, *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai *validitas convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading faktor* 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* Sugiyono (2019 : 81)

Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan *validitas convergent* yang meliputi *loading factor* dan nilai *AVE* pada masing-masing variabel penelitian. Berikut adalah hasil perhitungan validitas konvergen pada penelitian ini.

TABEL 4.2

UJI VALIDITAS *CONVERGENT*

Variabel	No Item	<i>Outer Loading</i> > 0,70	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,762	Valid
	X1.2	0,793	Valid
	X1.3	0,824	Valid
	X1.4	0,802	Valid
	X1.5	0,799	Valid
	X1.6	0,739	Valid
	X1.7	0,729	Valid
	X1.8	0,738	Valid
	X1.9	0,787	Valid
	X1.10	0,702	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,785	Valid
	X2.2	0,826	Valid
	X2.3	0,828	Valid
	X2.4	0,873	Valid
	X2.5	0,839	Valid
	X2.6	0,723	Valid
	X2.7	0,762	Valid
	X2.8	0,750	Valid
	X2.9	0,748	Valid
	X2.10	0,778	Valid
<i>Human Relation</i>	X3.1	0,781	Valid
	X3.2	0,801	Valid
	X3.3	0,812	Valid
	X3.4	0,787	Valid
	X3.5	0,758	Valid
	X3.6	0,768	Valid
	X3.7	0,781	Valid
	X3.8	0,725	Valid
	X3.9	0,739	Valid
	X3.10	0,751	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,784	Valid
	Y2	0,862	Valid
	Y3	0,783	Valid
	Y4	0,847	Valid
	Y5	0,729	Valid
	Y6	0,731	Valid

	Y7	0,806	Valid
	Y8	0,723	Valid
	Y9	0,803	Valid
	Y10	0,740	Valid
	Y11	0,759	Valid

Sumber: Pengolahan data Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan tidak ada indikator yang *outer loadingnya* bernilai $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Metode lain untuk menguji validitas yaitu dengan cara melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing variabel penelitian. Nilai *convergent validity* adalah nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$ merupakan nilai yang diharapkan AVE pada variabel laten dengan indikator-indikatornya baik untuk penelitian *confirmatiry* maupun *exploraty*. Berikut adalah uji validitas konvergen melalui AVE disajikan pada tabel 4.7 di bawah ini.

TABEL 4.3
AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja Fisik	0,591
Kepuasan Kerja	0,628
<i>Human Relation</i>	0,594
Kinerja Karyawan	0,609

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, *human relation*, dan kinerja karyawan $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki validitas convergent yang baik.

b. *Discriminant Validity*

Menurut Haryano (2017:373) Cara menguji validitas diskriminan yaitu menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* indicator pada variabelnya adalah yang tersebar dibandingkan pada variabel lainnya. Hasil pengujian *cross loading* untuk

seluruh konstruk pada tabel di bawah ini

TABEL 4.4
CROSS LOADING INDICATOR

Indikator	<i>Human Relation</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0,492	0,399	0,547	0,762
X1.2	0,582	0,558	0,682	0,793
X1.3	0,504	0,489	0,610	0,824
X1.4	0,539	0,475	0,608	0,802
X1.5	0,547	0,456	0,565	0,799
X1.6	0,362	0,250	0,466	0,739
X1.7	0,467	0,471	0,624	0,729
X1.8	0,298	0,310	0,502	0,738
X1.9	0,334	0,377	0,487	0,787
X1.10	0,435	0,363	0,481	0,702
X2.1	0,627	0,785	0,631	0,491
X2.2	0,592	0,826	0,604	0,504
X2.3	0,707	0,828	0,689	0,525
X2.4	0,597	0,873	0,686	0,474
X2.5	0,531	0,839	0,650	0,416
X2.6	0,463	0,723	0,542	0,332
X2.7	0,356	0,762	0,568	0,386
X2.8	0,483	0,750	0,512	0,419
X2.9	0,508	0,748	0,498	0,357
X2.10	0,539	0,778	0,616	0,455
X3.1	0,781	0,558	0,516	0,501
X3.2	0,801	0,589	0,684	0,475
X3.3	0,812	0,642	0,700	0,521
X3.4	0,787	0,552	0,608	0,498
X3.5	0,758	0,541	0,581	0,460
X3.6	0,768	0,405	0,499	0,390
X3.7	0,781	0,514	0,640	0,529
X3.8	0,725	0,553	0,529	0,432
X3.9	0,739	0,472	0,542	0,401
X3.10	0,751	0,446	0,488	0,460
Y1	0,662	0,635	0,784	0,626
Y2	0,667	0,702	0,862	0,716
Y3	0,699	0,608	0,783	0,666
Y4	0,804	0,702	0,847	0,655
Y5	0,517	0,510	0,729	0,463
Y6	0,436	0,446	0,731	0,578
Y7	0,490	0,557	0,806	0,549

Y8	0,440	0,492	0,723	0,517
Y9	0,600	0,635	0,803	0,529
Y10	0,494	0,579	0,740	0,519
Y11	0,571	0,601	0,759	0,428

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

c. Uji Reabilitas

Menurut Andreas Wijaya (2019:100) Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reabilitas suatu konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indicator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Rule of Thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,7 untuk *confirmatory research*. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang disajikan data pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.5
NILAI *CRONBACH'S ALPHA* DAN *COMPOSITE RELIABILITY*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	<i>Composite Reliability</i>	Nilai Kritis
Lingkungan Kerja	0,923	>0,7	0,935	>0,7
Kepuasan Kerja	0,934		0,944	
<i>Human Relation</i>	0,924		0,936	
Kinerja Karyawan	0,935		0,945	

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 (2022)

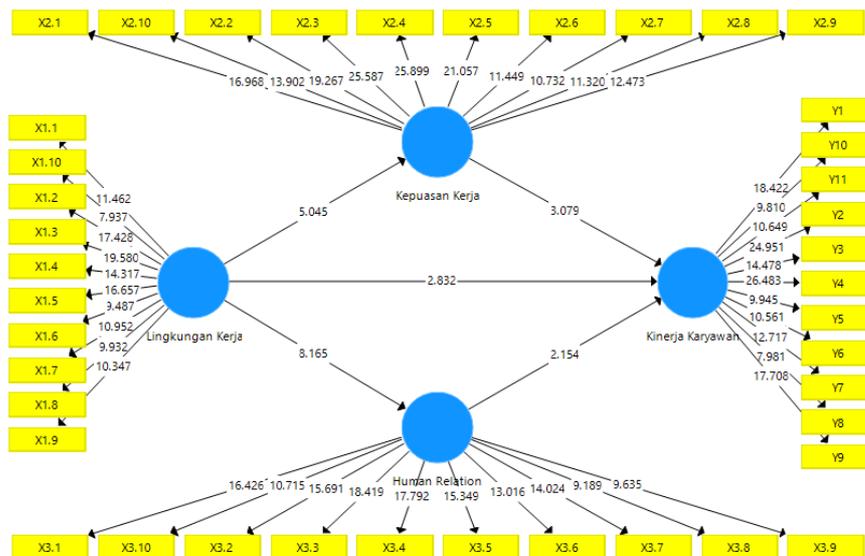
Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas, hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $>0,7$, sehingga dapat dinyatakan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi Andreas Wijaya, (2019:100)

4.3.2 Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali (2021:74) dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Disamping hal tersebut, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan *Q2 predictive relevance* atau sering disebut dengan *predictive sample reuse* yang dikembangkan oleh Stone dan Geisser dalam Ghozali (2021:74) yang mengatakan bahwa model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

a. Path Coeficcient

Menurut Ghozali (2018:245) *Uji path coefficient* dilakukan melalui metode bootstrapping yang akan menghasilkan gambar dan juga berfungsi untuk melihat *T-Statistics* dan tabel nilai path coefficient. Adapun gambar hasil bootstrapping dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.6 Path Coefficient Model Bootstrapping

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 (2022)

Evaluasi path coefficient antar konstruk dilakukan untuk melihat signifikansi dan menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dan juga menguji hipotesis. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*).

Berdasarkan gambar inner model yang telah ditampilkan pada gambar 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient terbesar ditunjukkan oleh pengaruh lingkungan kerja terhadap *human relation* sebesar 8,165, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 5,045, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,079, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,832 dan pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,154. Berdasarkan uraian hasil tersebut, keseluruhan variabel dalam inner model memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Jika semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

b. R-Square (R^2)

Menurut (Andreas Wijaya, 2019:101) R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS, maka diperoleh nilai R Square sebagai berikut:

TABEL 4.6
NILAI R-SQUARE

Variabel Dependen	R Square
Kepuasan Kerja	0,309
<i>Human Relation</i>	0,371
Kinerja Karyawan	0,760

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPls versi 3.0 (2022)

Berdasarkan data dari tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-Square dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,309 masuk dalam kategori lemah. R-Square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 30,9% yang berarti variabel kepuasan kerja

dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai *R-Square* dari variabel *human relation* sebesar 0,371 masuk dalam kategori lemah. *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 37,1% yang berarti variabel *human relation* dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. nilai *R-Square* dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,760 masuk dalam kategori kuat. *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 76% yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *human relation* dan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

c. *Predictive Relevance*

Mennurut Sugiyono (2017: 147) *Q Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Jika nilai *Q Square* kurang dari 0 (nol) maka model kurang memiliki *predictive relevance*, sedangkan jika nilai *Q Square* lebih besar dari 0 (nol) maka model memiliki nilai *predictive relevance*. Nilai q^2 *predictive relevance* 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat. Berikut merupakan nilai *predictive relevance* pada penelitian ini:

TABEL 4.7
PREDICTIVE RELEVANCE

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,176	Memiliki nilai <i>Predictive Relevance</i> yang moderate
<i>Human Relation</i>	0,205	Memiliki nilai <i>Predictive Relevance</i> yang moderate
Kinerja Karyawan	0,413	Memiliki nilai <i>Predictive Relevance</i> yang kuat

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPls versi 3.0 (2022)

Dari hasil perhitungan tersebut nilai *predictive relevance* pada variabel kepuasan kerja dan *human relation* memiliki nilai *predictive relevance* lebih besar dari 0 (nol) dan $> 0,15$ yang menjelaskan bahwa model mempunyai nilai prediktif yang relevance moderate. Kemudian, pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *predictive relevance* lebih besar dari 0 (nol) dan $> 0,35$ yang menjelaskan bahwa model mempunyai nilai prediktif yang relevance kuat.

4.3.3 Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis melalui hasil metode bootstrapping. Hasil gambar bootstrapping berfungsi untuk melihat nilai T-Statistics. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T- statistic, rule of thumbs untuk T-Statistic memiliki kriteria $>1,96$, Ghazali (2021:71). Berikut merupakan tabel Hipotesis hubungan langsung dan tidak langsung yang dijelaskan dalam penelitian ini:

a. Hipotesis hubungan langsung

TABEL 4.8
T-STATISTIC DAN P-VALUE HUBUNGAN LANGSUNG

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
H1: Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,358	0,352	0,005	Diterima
H2: Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,556	0,573	0,000	Diterima
H3: Lingkungan Kerja -> <i>Human Relation</i>	0,609	0,626	0,000	Diterima
H4: Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,364	0,362	0,002	Diterima
H5: <i>Human Relation</i> -> Kinerja Karyawan	0,290	0,290	0,031	Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 (2022)

b. Hipotesis hubungan tidak langsung

TABEL 4.9
T-STATISTIC DSN P-VALUE HUBUNGAN TIDAK LANGSUNG

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
H6: Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,202	0,210	0,023	Diterima
H7: Lingkungan Kerja -> <i>Human Relation</i> -> Kinerja Karyawan	0,176	0,182	0,047	Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS versi 3.0 (2022)

Berdasarkan sajian pada tabel 4.12 dan 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa ada tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. H1-H7 diterima karena masing-masing memiliki nilai P-Value $< 0,05$ dan nilai T-Statistics $> 1,96$.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, diketahui bahwa sebanyak tujuh hipotesis dikembangkan dalam

penelitian ini. Berikut adalah analisis terkait pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang diajukan.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dilihat dari nilai *p* values sebesar 0,005 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan *T-Statistics* sebesar 2,832 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu” diterima. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pada jurnal nasional yaitu SitiKarlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019) dan Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsha (2015) juga mendapatkan hasil sejenis yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Internasional yang sejalan dengan penelitian ini diantaranya penelitian oleh Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari (2021) yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini (2018), dimana diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Gabrella Bunga Rahmawardani, Bambang Swasto Sunuharyo (2019) juga mendapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Gajah Tunggal,Tbk.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dilihat dari nilai p values sebesar 0,000 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan T -Statistics sebesar 5,045 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X2) di PT Citra Putera Utama Pringsewu” diterima. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fahrezi et al., (2020) Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Selain itu, penelitian Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini (2018) juga mendukung hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan :

- a. Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
- b. Lingkungan Kerja Fisik secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
- c. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Human Relation* pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap human relation. Hasil tersebut dilihat dari nilai p values sebesar 0,000 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan T -Statistics sebesar 8,165 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap *human relation* (X3) di PT Citra Putera Utama Pringsewu” diterima. Berdasarkan hasil

penelitian ini, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja dapat menentukan *cross loading*. yang terjadi di dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tati Hartati (2020) yang berjudul “The Role of Human Relation of Increasing Employee Performance” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dilihat dari nilai p values sebesar 0,002 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan T-Statistics sebesar 3,079 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu” diterima. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Niska Nurusyifa (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan St PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun stimulan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.

e. Pengaruh *Cross loading* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh hasil bahwa *cross loading* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dilihat dari nilai p values sebesar 0,031 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan *T-Statistics* sebesar 2,154 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi “*Cross loading*(X3) berpengaruh terhadap kinerja

Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu” diterima. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Apriliana (2020) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *cross loading* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barru. Penelitian ini juga sejalan dengan jurnal nasional yang oleh Tati Hartati (2020), dimana menunjukkan hasil bahwa *cross loading* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tati Hartati (2020) yang berjudul “The Role of Human Relation of Increasing Employee Performance” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut dilihat dari nilai p values sebesar 0,023 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan T-Statistics sebesar 2,285 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja” diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di dalamnya, sehingga kinerja mereka juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Human Relation* pada PT Citra Putera Utama Pringsewu

Pada hasil pengujian hipotesis ketujuh diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui human relation. Hasil tersebut dilihat dari nilai p values sebesar 0,047 yang mana nilainya kurang dari 0,05 dan *T-Statistics* sebesar 1,993 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Human Relation” diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan cross loading yang baik pula bagi karyawan yang ada di dalamnya, dengan demikian kinerja mereka juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tati Hartati (2020) yang berjudul “The Role of Human Relation of Increasing Employee Performance” Dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu**” yang telah diolah data dan uji hipotesisnya, didapat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X2) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Human Relation* pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap *human relation* (X3) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”
- d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”.
- e. Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “*Human relation* (X3) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”.
- f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”.

- g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memiliki beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variable kinerja karyawan memiliki nilai terendah pada item pernyataan “Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan” maka peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan teguran dan sanksi pada karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan perusahaan
- b. Pada variable lingkungan kerja fisik memiliki nilai terendah pada item pernyataan “Keamanan di tempat kerja sudah baik “ maka peneliti menyarankan agar perusahaan untuk meningkatkan keamanan lingkungan perusahaan dengan menambah karyawan dibagian keamanan.
- c. Hasil pembahasan pada variable kepuasan kerja memiliki nilai terendah pada item pernyataan “Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja, maka peneliti menyarankan agar perusahaan untuk membuat program seperti family gathering, olahraga bersama, dan melakukan evaluasi kinerja karyawan.
- d. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variable human relation memiliki nilai terendah pada item pernyataan “Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik maka peneliti menyarankan agar perusahaan untuk meningkatkan program kebersamaan yang melibatkan seluruh karyawan dan manajemen contohnya melalui family gathering, olahraga bersama, dan melakukan evaluasi kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Melakukan Penelitian pada perusahaan sejenis sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari ruang lingkup dengan populasi yang berbeda dan lebih luas serta mengambil sampel agar hasil penelitian menjadi akurat
- c. Melakukan penelitian menggunakan teori dari para ahli yang berbeda dan terbaru serta menggunakan metode penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat melihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziqa, R. M. (2017). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*.
- Adawiyah Sa'diyah El. (2019). *Buku ajar human relation*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (grup penerbit CV budi utama).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. edisi 1. ed. Zanafafa . Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- _____. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta*.
- Amstrong. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Apriliana, P. (2020). *Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAN) Kabupaten Baru*.
- Arif, H. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Buku Seru.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: . *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Dinarizka Leksi Primandaru, D. S. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember*.
- EDY, S. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . 2017: Kencana.
- Fahmi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdian, A. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Wijaya Karya Beton Tbk, PPB, Boyolali)*.
- _____. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Wijaya Karya Beton, PPB Boyolali)*.
- Gabrella Bunga Rahmawardani, B. S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Gajah Tunggul Tbk)*.
- Ghozali. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* . Semarang.
- Gilmer, E. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hartati, T. (2020). *The Role of Human Relation of Increasing Employee Performance*.
- Haryanto. (2019). *Metode Smartpls untuk Penelitian Manajemen*. Amos, Lisrel & PLS PT. Luxima Metro Media, Jakarta Timur.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan ke 10*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: Yrama Widya.
- Indriyo, S. &. (2018). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Komarudin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour)*. Lebak Bulus Jakarta Selatan: Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 2.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lawler, E. &. (2019). *Managerial Attitude and Performance*. Irwin Dorsey Inc.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. 2018: PT Bumi Aksara.
- Novrizal. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang*.
- Nurusyifa, N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)*.
- Parlinggoman, E. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Wersut Segumi Indonesia Kendal)*.
- Robbins. (2017). *Organizational Behaviour terhadap Work Relationship*. Jakarta.
- _____. (2017). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.

- _____. (2019). *Organizational Behaviour terhadap Ranah Sosiologi* . Jakarta.
- Romma Yulia Wuwungan, R. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lipo Plaza Manado.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktiitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siti Karlina Hidayanti, B. P. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Enviroment To Perfomance Of Employes (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr Mohammad Hoesin Palembang. *Internasional Journal of Scientific and Research*, Volume 9, Issue 12.
- Slovenia, A. V. (2017). An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitia: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta .
- Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* . Yogyakarta.
- Supomo, H. &. (Yrama Widya.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: 2018.
- Supriyatna. (2020). *Analisa Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja*.
- Suryani. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: Teori, Aplikaisi dan Penelitian.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trislianto. (2020). *Metode Penelitian Panduan Lengkap Paduan Lengkap Penelitian dengan Mudah* . Yogyakarta.
- Uchjana., E. (2018). *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. .
- Wijaya. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Dalam Karakteristik Respon Jenis Kelamin*.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 3.O*. Yogyakarta: Edisi Pertamina.
- Yuli Triastuti, D. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPUASAAN KERJA DAN
***HUMAN RELATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
PADA PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

Kepada

Yth. Karyawan PT. CITRA PUTERA UTAMA

Di Tempat.

Dengan hormat

Perkenalkan saya Winna Rahmawati mahasiswa Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom Bandung mengharapkan kesediaan bapak dan ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini untuk kepentingan penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Putera Utama”** Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya membutuhkan bantuan saudara/i untuk dapat berkenan menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian ini sebagaimana yang telah terlampir di bawah ini serta dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda. Bantuan anda sangat besar artinya bagi penelitian saya ini, karna tanpa bantuan saudara/i dalam penelitian dan penulisan proposal ini tidak akan selesai dengan baik. Atas pertisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Penulis



Winna Rahmawati

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata mata untuk keperluan Akademis, dimohon bantuan untuk menjawab dengan jujur.
2. Dimohonkan untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia

Keterangan :

- a) Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)
 - b) Nilai 4 : Setuju (S)
 - c) Nilai 3 : Kurang Setuju (KS)
 - d) Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)
 - e) Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Terima Kasih atas partisipasinya yang telah Bapak / Ibu berikan

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon di isi dengan cara (v) ceklist pada kolom jawaban yang telah disediakan dan memberikan jawaban secara singkat dan jelas

1	Jenis Kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki <input type="radio"/> Perempuan
2	Usia	<input type="radio"/> 20-30 Tahun <input type="radio"/> 31-40 Tahun <input type="radio"/> 41-50 Tahun <input type="radio"/> > 50 Tahun
3	Lama Bekerja	<input type="radio"/> < 1 Tahun <input type="radio"/> 1-5 Tahun <input type="radio"/> 6-10 Tahun <input type="radio"/> > 10 Tahun
4	Pendidikan Terakhir	<input type="radio"/> SD <input type="radio"/> SMP <input type="radio"/> SLTA <input type="radio"/> DIPLOMA <input type="radio"/> S1

LINGKUNGAN KERJA FISIK X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai					
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
3.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
4.	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					
5.	Keamanan di tempat kerja sudah baik					
6.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
7.	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
8.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
9.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
10.	Keamanan di tempat kerja sudah baik					

KEPUASAN KERJA (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, keahlian saya					
2.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya					
3.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
4.	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja					
5.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan .					
6.	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugas kerja .					
7.	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja					
8.	Anda merasa puas bekerja disini, sehingga dalam bekerja anda merasa nyaman					
9.	Anda merasa bakat yang anda miliki sudah tersalurkan dalam pekerjaan anda					
10.	Dengan bekerja disini anda merasa bisalebih mengasah ketrampilan yang anda miliki					

<i>HUMAN RELATION (X3)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik					
2.	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya					
3.	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
4.	Hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja					
5.	Karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan					
6.	Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
7.	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
8.	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya					
9.	Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya					
10.	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya					

Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan					
2.	Karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan.					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan					
5.	Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan					
8.	Anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakannya dengan bijak dan cermat					
9.	Saya memiliki tanggungjawab atas tugas yang dikerjakan					
10.	Saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja					
11.	Saya mampu bekerja sama dalam tim					

Lampiran 2 Tabulasi Data 30 Respon (Validitas & Reabilitas)

a. Lingkungan Kerja

No. Resp.	LINGKUNGAN KERJA (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	3	3	4	3	5	3	5	4	5
2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
6	3	4	3	4	4	5	3	3	5	5
7	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4
8	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5
9	2	4	4	4	4	3	3	3	5	3
10	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4
11	4	4	4	3	2	5	3	4	4	5
12	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4
13	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2
26	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
27	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3
28	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
29	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

b. Kepuasan Kerja

No. Resp.	KEPUASAN KERJA (X2)									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	2	4	3	5	4	4	4	5	3	5
8	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2
9	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3
15	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4
16	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5
18	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
19	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
21	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4
22	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2
25	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5
30	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3

c. Human Relation

No. Resp.	HUMAN RELATION (X3)									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
5	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
6	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4
7	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4
8	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
11	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
12	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
13	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
15	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
17	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
18	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
20	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
23	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	2	3	4	2	5	4	4	3	3
26	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
29	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3
30	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4

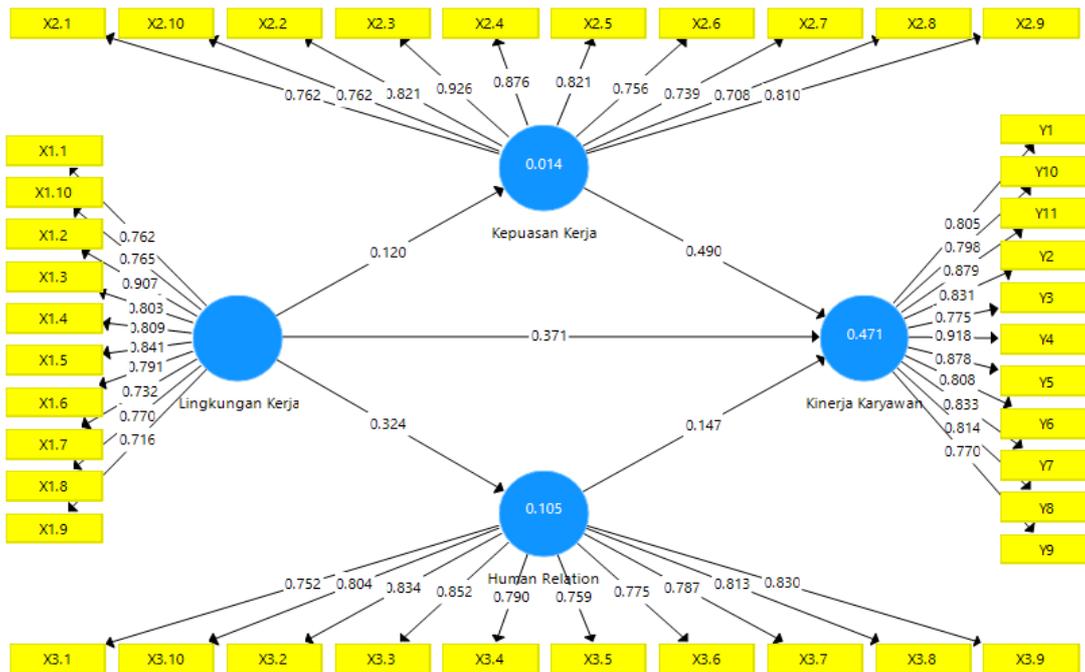
d. Kinerja Karyawan

No. Resp.	Kinerja Karyawan (Y)										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3
5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	3
6	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4
9	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	2
12	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
14	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2
15	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2
25	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
26	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
27	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

a. Outer Loadings

	Human Relation	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1				0,762
X1.10				0,765
X1.2				0,907
X1.3				0,803
X1.4				0,809
X1.5				0,841
X1.6				0,791
X1.7				0,732
X1.8				0,770
X1.9				0,716
X2.1		0,762		
X2.10		0,762		
X2.2		0,821		
X2.3		0,926		
X2.4		0,876		
X2.5		0,821		
X2.6		0,756		
X2.7		0,739		
X2.8		0,708		
X2.9		0,810		
X3.1	0,752			
X3.10	0,804			
X3.2	0,834			
X3.3	0,852			
X3.4	0,790			
X3.5	0,759			
X3.6	0,775			
X3.7	0,787			
X3.8	0,813			
X3.9	0,830			
Y1			0,805	
Y10			0,798	
Y11			0,879	
Y2			0,831	
Y3			0,775	
Y4			0,918	
Y5			0,878	
Y6			0,808	
Y7			0,833	
Y8			0,814	
Y9			0,770	



b. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Human Relation</i>	0,942	0,948	0,947	0,641
<i>Kepuasan Kerja</i>	0,940	0,976	0,947	0,641
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,954	0,960	0,960	0,688
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,936	0,978	0,943	0,626

c. Discriminant Validity

1. Fornell-Larcker Criterion

	Human Relation	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Human Relation	0,800			
Kepuasan Kerja	-0,059	0,800		
Kinerja Karyawan	0,239	0,526	0,829	
Lingkungan Kerja	0,324	0,120	0,478	0,791

2. Cross Loadings

	Human Relation	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0,144	0,015	0,139	0,762
X1.10	0,057	0,132	0,398	0,765
X1.2	0,400	0,129	0,576	0,907
X1.3	0,451	0,149	0,473	0,803
X1.4	0,365	-0,050	0,297	0,809
X1.5	0,349	0,088	0,342	0,841
X1.6	0,152	0,204	0,251	0,791
X1.7	0,037	-0,094	0,243	0,732
X1.8	0,080	0,199	0,343	0,770
X1.9	0,074	0,034	0,371	0,716
X2.1	0,105	0,762	0,557	0,090
X2.10	-0,101	0,762	0,252	0,227
X2.2	-0,067	0,821	0,325	-0,016
X2.3	-0,107	0,926	0,622	0,201
X2.4	0,000	0,876	0,442	0,222
X2.5	0,053	0,821	0,369	0,054
X2.6	-0,158	0,756	0,238	-0,143
X2.7	0,061	0,739	0,250	0,005
X2.8	-0,390	0,708	0,071	-0,225
X2.9	-0,247	0,810	0,441	0,035
X3.1	0,752	-0,004	-0,070	0,053
X3.10	0,804	0,041	0,193	0,286
X3.2	0,834	-0,176	0,205	0,363
X3.3	0,852	-0,167	0,286	0,161
X3.4	0,790	0,094	0,077	0,175
X3.5	0,759	0,219	0,154	0,291
X3.6	0,775	0,015	0,101	0,218
X3.7	0,787	-0,059	0,070	0,117
X3.8	0,813	-0,072	0,321	0,228
X3.9	0,830	-0,206	0,174	0,342
Y1	-0,008	0,552	0,805	0,279
Y10	0,441	0,236	0,798	0,296
Y11	0,191	0,509	0,879	0,482
Y2	0,374	0,535	0,831	0,214
Y3	0,233	0,586	0,775	0,241
Y4	0,249	0,509	0,918	0,486
Y5	0,149	0,546	0,878	0,416
Y6	0,124	0,383	0,808	0,311
Y7	0,139	0,325	0,833	0,487
Y8	0,079	0,215	0,814	0,623
Y9	0,234	0,274	0,770	0,513

Lampiran 4 Hasil Uji Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Human Relation</i>	0,942	0,948	0,947	0,641
Kepuasan Kerja	0,940	0,976	0,947	0,641
Kinerja Karyawan	0,954	0,960	0,960	0,688
Lingkungan Kerja	0,936	0,978	0,943	0,626

Lampiran 5 Tabulasi Data 70 Responden

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X1)												
No	Jenis Kelamin	Usia	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	Laki - Laki	65	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3
2	Laki - Laki	40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	Laki - Laki	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	Laki - Laki	45	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	Laki - Laki	35	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4
6	Perempuan	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	Laki - Laki	65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
8	Laki - Laki	29	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
9	Laki - Laki	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	Laki - Laki	40	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5
11	Laki - Laki	25	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5
12	Laki - Laki	31	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3
13	Laki - Laki	28	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2
14	Laki - Laki	30	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4
15	Laki - Laki	27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
16	Laki - Laki	29	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
17	Laki - Laki	39	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4
18	Laki - Laki	21	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4
19	Laki - Laki	34	3	1	3	1	2	2	1	2	1	2
20	Laki - Laki	33	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4
21	Laki - Laki	32	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5
22	Laki - Laki	50	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4
23	Laki - Laki	45	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
24	Laki - Laki	36	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
25	Laki - Laki	49	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5
26	Laki - Laki	39	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
27	Laki - Laki	32	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3

28	Laki - Laki	47	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4
29	Laki - Laki	32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
30	Laki - Laki	22	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3
31	Laki - Laki	47	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3
32	Laki - Laki	32	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3
33	Laki - Laki	22	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3
34	Laki - Laki	22	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
35	Laki - Laki	22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
36	Laki - Laki	27	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5
37	Laki - Laki	26	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5
38	Laki - Laki	22	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4
39	Laki - Laki	65	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4
40	Laki - Laki	26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
41	Perempuan	65	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5
42	Perempuan	30	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
43	Perempuan	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Perempuan	65	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
45	Perempuan	35	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4
46	Perempuan	35	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5
47	Perempuan	35	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5
48	Perempuan	35	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
49	Perempuan	65	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
50	Perempuan	37	4	3	3	4	5	5	3	4	3	5
51	Perempuan	39	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4
52	Perempuan	66	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
53	Perempuan	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	Laki - Laki	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	Laki - Laki	40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
56	Laki - Laki	50	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3
57	Laki - Laki	45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	Laki - Laki	37	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1
59	Laki - Laki	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	Laki - Laki	42	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
61	Perempuan	30	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3
62	Perempuan	20	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3
63	Perempuan	20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
64	Perempuan	42	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2
65	Laki - Laki	65	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3
66	Laki - Laki	40	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5
67	Perempuan	42	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
68	Perempuan	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	Laki - Laki	46	4	4	4	3	2	3	4	3	4	5
70	Laki - Laki	46	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (X2)												
No	Jenis Kelamin	Usia	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	Laki - Laki	65	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
2	Laki - Laki	40	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
3	Laki - Laki	40	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4
4	Laki - Laki	45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	Laki - Laki	35	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5
6	Perempuan	30	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5
7	Laki - Laki	65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Laki - Laki	29	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2
9	Laki - Laki	32	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
10	Laki - Laki	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
11	Laki - Laki	25	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4
12	Laki - Laki	31	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5
13	Laki - Laki	28	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1
14	Laki - Laki	30	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
15	Laki - Laki	27	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4
16	Laki - Laki	29	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3
17	Laki - Laki	39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5
18	Laki - Laki	21	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5
19	Laki - Laki	34	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2
20	Laki - Laki	33	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3
21	Laki - Laki	32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
22	Laki - Laki	50	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4
23	Laki - Laki	45	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
24	Laki - Laki	36	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5
25	Laki - Laki	49	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
26	Laki - Laki	39	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
27	Laki - Laki	32	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4
28	Laki - Laki	47	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3
29	Laki - Laki	32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
30	Laki - Laki	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	Laki - Laki	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	Laki - Laki	32	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5
33	Laki - Laki	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	Laki - Laki	22	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
35	Laki - Laki	22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	Laki - Laki	27	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4
37	Laki - Laki	26	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4
38	Laki - Laki	22	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
39	Laki - Laki	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	Laki - Laki	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

41	Perempuan	65	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4
42	Perempuan	30	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
43	Perempuan	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Perempuan	65	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
45	Perempuan	35	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
46	Perempuan	35	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
47	Perempuan	35	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
48	Perempuan	35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
49	Perempuan	65	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5
50	Perempuan	37	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5
51	Perempuan	39	3	3	3	5	5	3	4	5	3	4
52	Perempuan	66	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5
53	Perempuan	40	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
54	Laki - Laki	40	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
55	Laki - Laki	40	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
56	Laki - Laki	50	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
57	Laki - Laki	45	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3
58	Laki - Laki	37	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3
59	Laki - Laki	39	2	3	3	3	3	4	4	5	3	4
60	Laki - Laki	42	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4
61	Perempuan	30	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4
62	Perempuan	20	2	2	3	1	1	3	1	2	2	3
63	Perempuan	20	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4
64	Perempuan	42	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1
65	Laki - Laki	65	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5
66	Laki - Laki	40	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5
67	Perempuan	42	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4
68	Perempuan	44	2	3	3	1	1	2	3	4	3	3
69	Laki - Laki	46	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
70	Laki - Laki	46	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5

c. Human Relation

<i>Human Relation (X3)</i>												
No	Jenis Kelamin	Usia	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	Laki - Laki	65	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
2	Laki - Laki	40	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3
3	Laki - Laki	40	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
4	Laki - Laki	45	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5
5	Laki - Laki	35	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4
6	Perempuan	30	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5
7	Laki - Laki	65	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
8	Laki - Laki	29	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
9	Laki - Laki	32	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3

10	Laki - Laki	40	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5
11	Laki - Laki	25	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
12	Laki - Laki	31	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
13	Laki - Laki	28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	Laki - Laki	30	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5
15	Laki - Laki	27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	Laki - Laki	29	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4
17	Laki - Laki	39	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
18	Laki - Laki	21	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3
19	Laki - Laki	34	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2
20	Laki - Laki	33	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
21	Laki - Laki	32	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
22	Laki - Laki	50	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
23	Laki - Laki	45	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
24	Laki - Laki	36	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
25	Laki - Laki	49	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
26	Laki - Laki	39	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
27	Laki - Laki	32	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	Laki - Laki	47	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
29	Laki - Laki	32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
30	Laki - Laki	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	Laki - Laki	47	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
32	Laki - Laki	32	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3
33	Laki - Laki	22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
34	Laki - Laki	22	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
35	Laki - Laki	22	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
36	Laki - Laki	27	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3
37	Laki - Laki	26	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3
38	Laki - Laki	22	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
39	Laki - Laki	65	3	5	5	3	3	3	5	4	3	5
40	Laki - Laki	26	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3
41	Perempuan	65	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5
42	Perempuan	30	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4
43	Perempuan	32	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
44	Perempuan	65	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4
45	Perempuan	35	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
46	Perempuan	35	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5
47	Perempuan	35	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5
48	Perempuan	35	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5
49	Perempuan	65	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5
50	Perempuan	37	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4
51	Perempuan	39	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
52	Perempuan	66	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
53	Perempuan	40	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
54	Laki - Laki	40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5

55	Laki - Laki	40	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
56	Laki - Laki	50	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2
57	Laki - Laki	45	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
58	Laki - Laki	37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
59	Laki - Laki	39	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5
60	Laki - Laki	42	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3
61	Perempuan	30	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3
62	Perempuan	20	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5
63	Perempuan	20	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3
64	Perempuan	42	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2
65	Laki - Laki	65	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3
66	Laki - Laki	40	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5
67	Perempuan	42	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3
68	Perempuan	44	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2
69	Laki - Laki	46	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3
70	Laki - Laki	46	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4

d. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (y)													
No	Jenis Kelamin	Usia	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
1	Laki - Laki	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	Laki - Laki	40	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5
3	Laki - Laki	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	Laki - Laki	45	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	Laki - Laki	35	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5
6	Perempuan	30	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4
7	Laki - Laki	65	2	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3
8	Laki - Laki	29	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
9	Laki - Laki	32	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5
10	Laki - Laki	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	Laki - Laki	25	2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3
12	Laki - Laki	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	Laki - Laki	28	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3
14	Laki - Laki	30	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
15	Laki - Laki	27	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4
16	Laki - Laki	29	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
17	Laki - Laki	39	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	4
18	Laki - Laki	21	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
19	Laki - Laki	34	3	1	3	1	1	3	2	3	3	2	2
20	Laki - Laki	33	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4
21	Laki - Laki	32	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
22	Laki - Laki	50	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5
23	Laki - Laki	45	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5

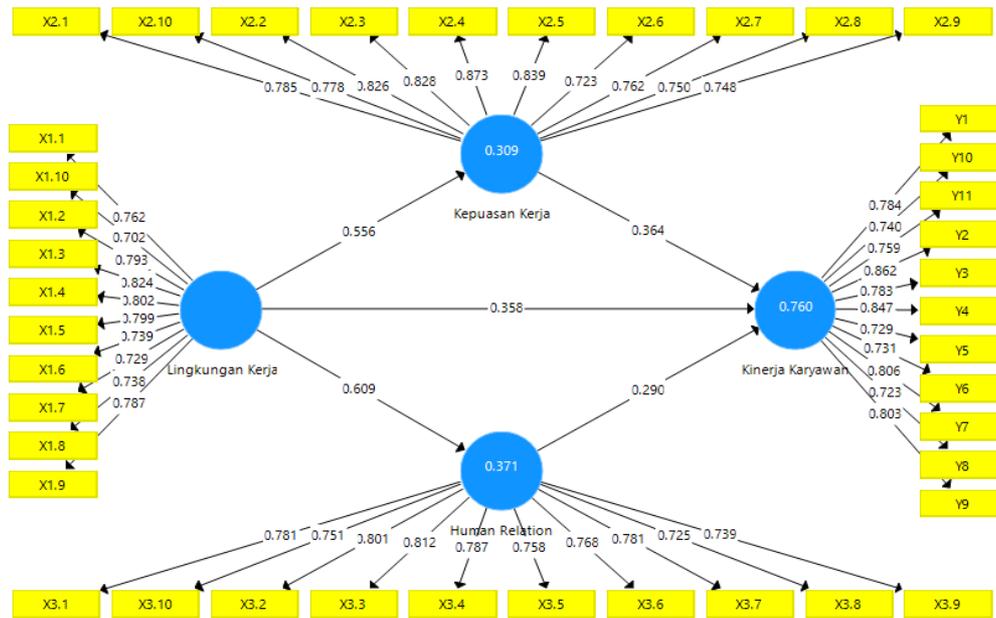
24	Laki - Laki	36	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
25	Laki - Laki	49	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
26	Laki - Laki	39	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4
27	Laki - Laki	32	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5
28	Laki - Laki	47	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
29	Laki - Laki	32	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4
30	Laki - Laki	22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
31	Laki - Laki	47	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4
32	Laki - Laki	32	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	5
33	Laki - Laki	22	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4
34	Laki - Laki	22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
35	Laki - Laki	22	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5
36	Laki - Laki	27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
37	Laki - Laki	26	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4
38	Laki - Laki	22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
39	Laki - Laki	65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
40	Laki - Laki	26	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4
41	Perempuan	65	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5
42	Perempuan	30	4	5	5	4	3	5	3	3	4	3	5
43	Perempuan	32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
44	Perempuan	65	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4
45	Perempuan	35	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5
46	Perempuan	35	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4
47	Perempuan	35	4	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4
48	Perempuan	35	4	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4
49	Perempuan	65	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
50	Perempuan	37	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5
51	Perempuan	39	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4
52	Perempuan	66	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5
53	Perempuan	40	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3
54	Laki - Laki	40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
55	Laki - Laki	40	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3
56	Laki - Laki	50	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1
57	Laki - Laki	45	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
58	Laki - Laki	37	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3
59	Laki - Laki	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
60	Laki - Laki	42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
61	Perempuan	30	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3
62	Perempuan	20	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
63	Perempuan	20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
64	Perempuan	42	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2
65	Laki - Laki	65	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4
66	Laki - Laki	40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
67	Perempuan	42	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4
68	Perempuan	44	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1

69	Laki - Laki	46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
70	Laki - Laki	46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5

Lampiran 6 Hasil Pengolahan Data SmartPLS

a. Outer Loading

	<i>Human Relation</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1				0,762
X1.10				0,702
X1.2				0,793
X1.3				0,824
X1.4				0,802
X1.5				0,799
X1.6				0,739
X1.7				0,729
X1.8				0,738
X1.9				0,787
X2.1		0,785		
X2.10		0,778		
X2.2		0,826		
X2.3		0,828		
X2.4		0,873		
X2.5		0,839		
X2.6		0,723		
X2.7		0,762		
X2.8		0,750		
X2.9		0,748		
X3.1	0,781			
X3.10	0,751			
X3.2	0,801			
X3.3	0,812			
X3.4	0,787			
X3.5	0,758			
X3.6	0,768			
X3.7	0,781			
X3.8	0,725			
X3.9	0,739			
Y1			0,784	
Y10			0,740	
Y11			0,759	
Y2			0,862	
Y3			0,783	
Y4			0,847	
Y5			0,729	
Y6			0,731	
Y7			0,806	
Y8			0,723	
Y9			0,803	



b. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Human Relation</i>	0,924	0,928	0,936	0,594
Kepuasan Kerja	0,934	0,938	0,944	0,628
Kinerja Karyawan	0,935	0,942	0,945	0,609
Lingkungan Kerja	0,923	0,930	0,935	0,591

c. Discriminant Validity

1. Fornell-Larcker Criterion

	Human Relation	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
<i>Human Relation</i>	0,771			
Kepuasan Kerja	0,690	0,793		
Kinerja Karyawan	0,758	0,762	0,780	
Lingkungan Kerja	0,609	0,556	0,736	0,769

2. Cross Loadings

	<i>Human Relation</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0,492	0,399	0,547	0,762
X1.10	0,435	0,363	0,481	0,702
X1.2	0,582	0,558	0,682	0,793
X1.3	0,504	0,489	0,610	0,824
X1.4	0,539	0,475	0,608	0,802
X1.5	0,547	0,456	0,565	0,799
X1.6	0,362	0,250	0,466	0,739
X1.7	0,467	0,471	0,624	0,729
X1.8	0,298	0,310	0,502	0,738
X1.9	0,334	0,377	0,487	0,787
X2.1	0,627	0,785	0,631	0,491
X2.10	0,539	0,778	0,616	0,455
X2.2	0,592	0,826	0,604	0,504
X2.3	0,707	0,828	0,689	0,525
X2.4	0,597	0,873	0,686	0,474
X2.5	0,531	0,839	0,650	0,416
X2.6	0,463	0,723	0,542	0,332
X2.7	0,356	0,762	0,568	0,386
X2.8	0,483	0,750	0,512	0,419
X2.9	0,508	0,748	0,498	0,357
X3.1	0,781	0,558	0,516	0,501
X3.10	0,751	0,446	0,488	0,460
X3.2	0,801	0,589	0,684	0,475
X3.3	0,812	0,642	0,700	0,521
X3.4	0,787	0,552	0,608	0,498
X3.5	0,758	0,541	0,581	0,460
X3.6	0,768	0,405	0,499	0,390
X3.7	0,781	0,514	0,640	0,529
X3.8	0,725	0,553	0,529	0,432
X3.9	0,739	0,472	0,542	0,401
Y1	0,662	0,635	0,784	0,626
Y10	0,494	0,579	0,740	0,519
Y11	0,571	0,601	0,759	0,428
Y2	0,667	0,702	0,862	0,716
Y3	0,699	0,608	0,783	0,666
Y4	0,804	0,702	0,847	0,655
Y5	0,517	0,510	0,729	0,463
Y6	0,436	0,446	0,731	0,578
Y7	0,490	0,557	0,806	0,549
Y8	0,440	0,492	0,723	0,517
Y9	0,600	0,635	0,803	0,529

d. *Quality Criteria*

R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Human Relation</i>	0,371	0,362
Kepuasan Kerja	0,309	0,299
Kinerja Karyawan	0,760	0,750

e. *Construct Crossvalidated Redundancy*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Human Relation</i>	700,000	556,702	0,205
Kepuasan Kerja	700,000	576,717	0,176
Kinerja Karyawan	770,000	451,731	0,413
Lingkungan Kerja	700,000	700,000	

f. *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Human Relation -> Kinerja Karyawan	0,290	0,290	0,134	2,154	0,031
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,364	0,362	0,118	3,079	0,002
Lingkungan Kerja -> Human Relation	0,609	0,626	0,075	8,165	0,000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,556	0,573	0,110	5,045	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,358	0,352	0,126	2,832	0,005

g. Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja - > Human Relation - > Kinerja Karyawan	0,176	0,182	0,089	1,993	0,047
Lingkungan Kerja - > Kepuasan Kerja - > Kinerja Karyawan	0,202	0,210	0,088	2,285	0,023

