

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(STUDI PADA KARYAWAN BUNA UB GRIYA BRAWIJAYA)

SKRIPSI

Diajukan untuk memperoleh Gelar Sarjana

Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

MUH FARHAN NOER

NIM. 175030201111001



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2021

MOTTO

where there is a will there is a way

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”(QS. Al-Insyirah,6-8)



RINGKASAN

Muh Farhan Noer, 2021. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Buna UB Griya Brawijaya)** Prof. Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq , MBA
224 hal + xv

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan (3) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan (4) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dan (5) Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUNA UB Griya Brawijaya sejumlah 55 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS)

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh *positive* signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 4,415 dan nilai sig < 0,05. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2,585 dan nilai sig > 0,05. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2,790 dan nilai sig > 0,05. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh *positive* signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 3,283 dan nilai sig < 0,05. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh *positive* signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 3,367 dan nilai sig < 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Muh Farhan Noer, 2021. *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (Study on Employees of Buna UB Griya Brawijaya)* Prof. Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA Page 224 + xv

This study aims to determine (1) The effect of the physical work environment on employee performance (2) The influence of the physical work environment on employee performance through employee job satisfaction (3) The influence of the non-physical work environment on employee performance through employee job satisfaction (4) The influence of the work environment non-physical on employee performance, and (5) The effect of employee job satisfaction on employee performance.

The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study was all 55 employees of BUNA UB Griya Brawijaya. The sampling technique used is the saturated sample technique. The data collection method used is by distributing questionnaires and documentation. The analysis used in this study uses a Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS).

The results of the study indicate that the Physical Work Environment has a significant positive effect on employee performance with a t-statistic value of 4.415 and a sig value of <0.05 . Physical work environment has a significant effect on employee performance through employee job satisfaction with a t-statistic value of 2.585 and a sig value > 0.05 . Non-Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance through Employee Job Satisfaction with a t-statistic value of 2.790 and a sig value > 0.05 . Non-Physical Work Environment has a significant positive effect on employee performance with a t-statistic value of 3.283 and a sig value of <0.05 . Employee Job Satisfaction has a significant positive effect on employee performance with a t-statistic value of 3.367 and a sig value of <0.05 .

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 25 November 2021

Jam : 09.00-10.00

Skripsi atas nama : Muh Farhan Noer

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Buna UB Griya Brawijaya)

Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

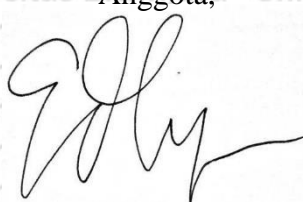

Prof. Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA

NIP. 195805011984031001

Anggota,

Anggota,





Gunawan Eko Nurtjahjono, Dr., S.Sos, M.Si

Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA

NIP. 197204122006041001

NIP. 2013048705312001

TANDA PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada
Karyawan Bina UB Griya Brawijaya)

Disusun oleh : Muh Farhan Noer

NIM : 175030201111001

Universitas : Universitas Brawijaya

Fakultas : Ilmu Administrasi


Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 25 November 2021

Pembimbing,



Prof. Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA

NIP. 195805011984031001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan say, didalam naskah skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Buna UB Griya Brawijaya)” tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 25 November 2021

Muh Farhan Noer



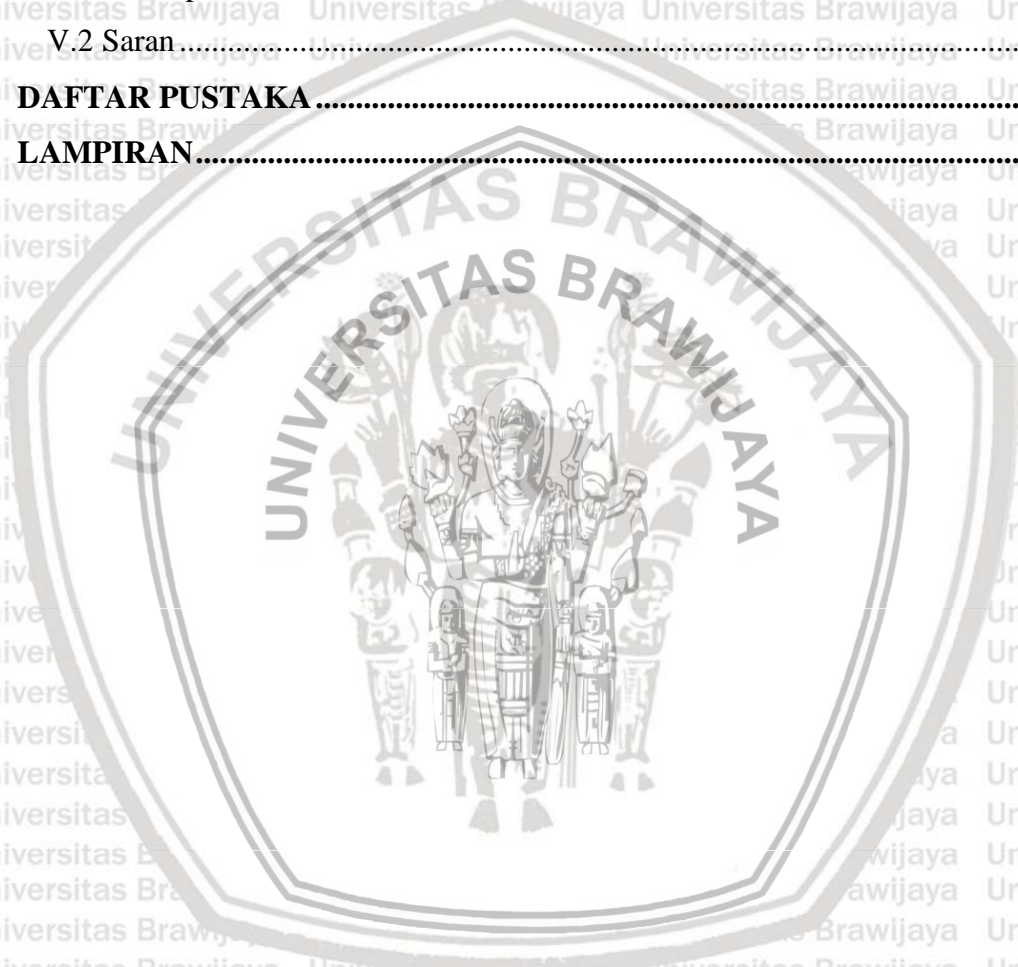
NIM. 175030201111001

DAFTAR ISI

MOTTO	ii
RINGKASAN	iii
SUMMARY	iv
TANDA PENGESAHAN	v
TANDA PERSETUJUAN	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	12
I.3 Tujuan Penelitian	13
I.4 Kontribusi Penelitian.....	13
I.5 Sistematika Pembahasan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
II.1 Tinjauan Teoritis.....	16
II.1.1 Lingkungan Kerja.....	16
II.1.2 Kepuasan Kerja	29
II.1.3 Kinerja.....	36
II.2 Tinjauan Empiris.....	44
II.2.1 Wijaya (2018).....	44
II.2.2 Kusuma et al. (2018).....	45
II.2.3 Hamid dan Hazriyanto (2019).....	46
II.2.4 Kusumastuti <i>et al.</i> (2019).....	46
II.2.5 Thahir (2019)	47
II.2.6 Kustanto dan Harsoyo (2019).....	48
II.2.7 Azharuddin <i>et al</i> (2019).....	49
II.3 Pengaruh Antar Variabel	50
II.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap KinerjaKaryawan.....	50

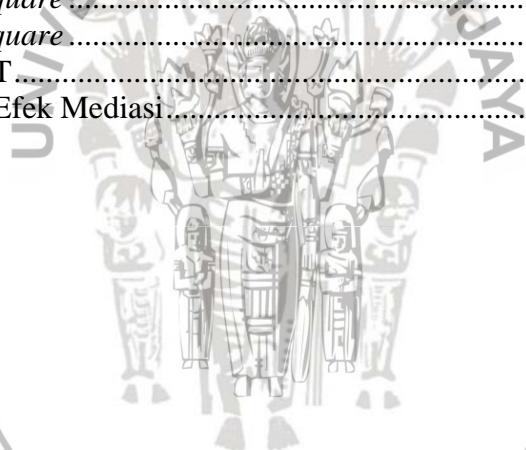
II.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan	50
II.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan	51
II.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	52
II.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	53
II.4 Model Konsep dan Model Hipotesis	54
II.4.1 Model Konsep	54
II.4.2 Model Hipotesis	54
 BAB III METODE PENELITIAN	56
III.1 Jenis Penelitian	56
III.2 Lokasi Penelitian	57
III.3 Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	57
III.3.1 Variabel	57
III.3.2 Definisi Operasional	58
III.3.3 Skala Pengukuran	68
III.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	69
III.4.1 Populasi	69
III.4.2 Sampel	69
III.4.3 Teknik Pengambilan Sempel	70
III.5 Metode Pengumpulan Data	70
III.5.1 Sumber Data	70
III.5.2 Instrumen Penelitian	71
III.5.3 Uji Instrumen	71
III.6 Metode Analisis Data	73
III.6.1 Model <i>Measurement (Outer Model)</i>	74
III.6.3 Model <i>Structural (Inner Model)</i>	76
III.6.4 Uji Hipotesis	79
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	81
IV.2 Karakteristik Responden	81
IV.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
IV.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
IV.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
IV.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	84
IV.2.5 Deskripsi Jawaban Responden	84
IV.3 Hasil Analisis Data	90

IV.3.1 Evaluasi Model <i>Measurement (Outer Model)</i>	90
IV.3.2 Evaluasi Model <i>Structural (Inner Model)</i>	94
IV.3.3 Hasil Uji Hipotesis.....	97
IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
BAB V PENUTUP.....	112
V.1 Kesimpulan.....	112
V.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN.....	119



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	69
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	84
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik	84
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik	86
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Kepuasan Kerja Karyawan	87
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	88
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Konvergen	92
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Diskriminan	92
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	94
Tabel 4.12	<i>R-Square</i>	94
Tabel 4.13	<i>F-Square</i>	96
Tabel 4.14	Uji T	97
Tabel 4.15	Uji Efek Mediasi	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	54
Gambar 2.2 Model Hipotesis	55
Gambar 3.1 Diagram Jalur	73
Gambar 4.1 Uji Model	91



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Responden.....	119
Lampiran 2	Tabulasi Sebaran Jawaban Responden.....	125
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Responden Variabel X1.....	126
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden Variabel X2.....	128
Lampiran 5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Z.....	130
Lampiran 6	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y.....	132
Lampiran 7	<i>Path Coefficients</i>	135
Lampiran 8	<i>Indirect Effects</i>	137
Lampiran 9	<i>Total Effects</i>	138
Lampiran 10	<i>Outer Loadings</i>	139
Lampiran 11	<i>Outer Weights</i>	141
Lampiran 12	<i>Latent Variable</i>	143
Lampiran 13	<i>Residuals</i>	146
Lampiran 14	<i>Quality Criteria</i>	172
Lampiran 15	<i>Discriminant Validity</i>	175
Lampiran 16	<i>Collinearity Statistics (VIF)</i>	177
Lampiran 17	<i>Model Fit</i>	180
Lampiran 18	<i>Path Coefficients</i>	181
Lampiran 19	<i>Total Indirect Effects</i>	204
Lampiran 20	<i>Specific Indirect Effects</i>	206
Lampiran 21	<i>Total Effects</i>	208
Lampiran 22	<i>Outer Loadings</i>	210
Lampiran 23	<i>Outer Weights</i>	217
Lampiran 24	Daftar Riwayat Hidup.....	224

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

World Health Organization (WHO) pada 11 Februari 2020 resmi mengumumkan nama baru dari *coronavirus* yang pertama muncul sejak Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok, dengan nama Covid-19 (*Coronavirus Disease*). Covid-19 sendiri merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus *Secere Acute Respiratory Syndrome Coronavirus2* (SARS-CoV-2) (Susilo *et al.*, 2020). Susilo *et al.*, (2020) menyatakan lebih lanjut bahwa hanya dalam satu bulan, virus ini telah menyebar di berbagai provinsi di sejumlah negara lain termasuk Thailand, Jepang, dan Korea Selatan. Akibat pesatnya penyebaran virus yang ditularkan dari manusia ke manusia ini, pada beberapa bulan kemudian yakni 2 Maret 2020, kasus Covid-19 pertama kali dilaporkan terjadi di Indonesia dengan jumlah awal dua kasus. Dan pada 12 Maret 2020, WHO telah mengumumkan Covid-19 sebagai pandemik dengan ratusan ribu kasus yang terjadi di seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Sejak pertama kali terdeteksi, hingga saat ini jumlah kasus positif Covid-19 terus mengalami kenaikan dari hari ke hari. Terhitung per tanggal 19 April 2021, jumlah korban Covid-19 di Indonesia mencapai 1.609.300 kasus, dengan jumlah pasien sembuh sebanyak 1.461.414 orang, dan pasien meninggal sebanyak 43.567 orang (Merdeka.com, 2021). Perbandingan antara jumlah pasien meninggal dengan kasus positif yang ada, menunjukkan tingginya rasio kematian di Indonesia akibat Covid-19. Bahkan per Juni 2020, rasio kematian Covid-19

sempat mencapai 5,6%, di mana angka tersebut lebih tinggi dari rata-rata rasio kematian negara-negara di Asia Tenggara yang berada pada kisaran 3,7% di waktu yang sama (Kompas.com, 2020).

Akibat tingginya rasio kematian tersebut, Covid-19 yang terjadi di Indonesia bukanlah wabah yang bisa diabaikan begitu saja. Terlebih lagi, bagi orang awam gejala yang ditimbulkan dari Covid-19 menyerupai influenza biasanya. Bahkan pada beberapa kasus juga ditemukan adanya orang yang telah terjangkit Covid-19 namun tidak mengalami gejala. Dengan demikian, berbagai upaya juga dilakukan guna mengantisipasi dan mengurangi jumlah penderita Covid-19 di Indonesia, termasuk dengan kebijakan membatasi aktivitas keluar rumah, kegiatan sekolah dirumahkan, melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*), serta *social distancing* (Yunus dan Rezki, 2020). Lebih lanjut lagi, pemerintah juga melakukan kebijakan dengan penutupan beberapa akses jalan dalam waktu tertentu, pembatasan jumlah transportasi, pembatasan jam operasional transportasi, dan berbagai kebijakan lainnya untuk menahan laju aktivitas masyarakat di luar rumah yang disebut dengan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM).

Meski demikian, akibat dari kebijakan pembatasan aktivitas masyarakat di luar rumah tersebut juga menimbulkan dampak lain berupa terhambatnya arus perekonomian pada berbagai sektor. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami kemerosotan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan karena Indonesia memiliki berbagai macam sektor sebagai penunjang perekonomian negara, di mana ketika suatu kegiatan ekonomi mengalami penurunan, maka

indikator ekonomi juga akan mengalami dampak negatif, yang kemudian akan menimbulkan efek domino berupa banyaknya investor asing yang menjual saham sehingga Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) secara otomatis menjadi turun atau minat investor asing yang berkurang dalam menanam saham akibat tidak jelasnya *supply chain* serta asumsi pasarnya berubah. Tidak hanya berhenti di situ, Indonesia juga akan lebih rentan terhadap kepanikan pasar keuangan global (Yunus dan Rezki, 2020).

Dampak adanya Covid-19 bahkan secara kasat mata juga dapat terlihat pada skala perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor seperti pariwisata, perdagangan, hingga Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), dan lain sebagainya, termasuk pula pada badan usaha yang diselenggarakan oleh suatu lembaga pendidikan (Hanoatubun, 2020). Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya (BUNA UB) menjadi salah satu sektor atau badan usaha di bawah naungan lembaga pendidikan yang turut mengalami dampak negatif dari Covid-19. BUNA UB merupakan perkembangan dari Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UB yang di bawahnya terdapat berbagai lini usaha lainnya. Termasuk yang menjadi salah satu bagian dari BUNA UB adalah Griya Brawijaya yang saat ini berkembang dengan menawarkan berbagai jenis akomodasi seperti asrama putra dan putri, rusunawa (rumah susun mahasiswa), penginapan, serta penyediaan fasilitas penunjang berupa kantin, fasilitas mini market, *fotocopy*, dan ATM.

Griya Brawijaya berlokasi di dalam kawasan universitas sehingga mempermudah mahasiswa yang tinggal di Griya Brawijaya untuk menuju kelas

perkuliahan. Hal ini merupakan keunggulan asrama di Griya Brawijaya yang menyebabkan asrama tersebut menjadi pilihan bagi mahasiswa untuk mencari tempat tinggal dengan harga terjangkau dan jarak yang dekat dengan kelas perkuliahan. Namun setelah adanya kebijakan Rektor Universitas Brawijaya dalam bentuk surat edaran Nomor 2844 dalam upaya mendukung kebijakan pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19, jumlah peminat Griya Brawijaya pun turut mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena perkuliahan yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka, saat ini dilaksanakan dengan sistem *online* dan berimplikasi pada penurunan aktivitas mahasiswa di lingkungan universitas..

Penurunan aktivitas mahasiswa di lingkungan kampus tentunya kemudian menimbulkan dampak negatif yang cukup besar bagi pendapatan yang diperoleh Griya Brawijaya karena pada dasarnya mahasiswa merupakan pembeli dominan dan pasar potensial Griya Brawijaya.

Didasarkan pada wawancara pra-penelitian kepada General Manager Griya Brawijaya diketahui terdapat penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penurunan disiplin kerja seperti absensi kehadiran kerja yang menurun yang menyebabkan kuantitas kerja yang dihasilkan juga menurun. Selain kuantitas kerja yang menurun terdapat faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan Griya Brawijaya menurun, yaitu fasilitas penunjang pada lingkungan kerja seperti distribusi cahaya dari matahari yang kurang merata, pemerataan udara yang belum baik dan tidak terbukanya komunikasi antara atasan dengan karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan yang sering dialami oleh karyawan Griya

Brawijaya juga bersumber dari sistem penghargaan karyawan. Karyawan yang merasa kurang dihargai atas kinerjanya akan merasa kurang puas sehingga menyebabkan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan

Griya Brawijaya sebagai suatu Badan Usaha pada hakikatnya memiliki suatu produk, baik berupa barang maupun jasa yang dihasilkan sebagai instrumen dalam memperoleh pendapatan dan menghasilkan keuntungan. Proses mengolah bahan, menciptakan produk, hingga melakukan pemasaran produk yang dilakukan Griya Brawijaya tidak bisa terlepas dari peran serta sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, SDM menjadi aset penting bagi Griya Brawijaya dalam berbagai kegiatan untuk menghasilkan profitabilitas. Terlebih lagi hal ini juga diungkapkan oleh Bukit *et al.*, (2017) bahwa SDM merupakan sumber daya utama bagi perusahaan karena manusia memiliki fungsi sebagai pelaku, pengelola, sekaligus pelaksana dalam kegiatan produksi perusahaan. Pendapat serupa juga diungkap oleh Bangun (2012) bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah SDM. Karenanya perhatian perusahaan dan manajerial terhadap SDM perlu untuk selalu menjadi prioritas, termasuk hal-hal yang menjadi permasalahan yang dialami SDM dalam Badan Usaha (atau dalam hal ini adalah Griya Brawijaya).

Salah satu bentuk permasalahan terkait SDM adalah tentang bagaimana pengelolaan yang dilakukan oleh perusahaan dan manajerial untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena pada dasarnya perkembangan suatu perusahaan dan tingkat pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh kenaikan dan penurunan performa atau kinerja individu karyawannya. Kinerja menurut Widyaningrum (2013) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas

dan kualitas yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Pendapat lain terkait definisi kinerja diungkapkan oleh Kusuma (2015) bahwa kinerja merujuk pada derajat atau tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, di mana pencapaian seorang individu memiliki implikasi pada tingkat pencapaian atau keberhasilan perusahaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Definisi yang telah diungkapkan tersebut menjadi indikasi pentingnya aspek kinerja karena berimplikasi secara langsung terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Penting bagi Griya Brawijaya untuk melakukan analisis terkait kondisi kinerja dan faktor yang mampu mempengaruhi kenaikan dan penurunan kinerja. Robbins (2012) mengungkapkan bahwa terdapat banyak hal yang menjadi determinan kinerja, termasuk salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Pendapat lainnya diungkap oleh Davis dan Newstrom (1985) bahwa kepuasan kerja merujuk pada seperangkat perasaan dan persepsi pekerja tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya.

Pendefinisian kepuasan kerja lebih lanjut diungkap oleh Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* merujuk pada sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterimanya dengan jumlah yang diyakini seharusnya

diterimanya. Sehingga pada dasarnya kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang dan kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya.

Robbins (2012) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menyebabkan karyawan untuk berkomitmen dan memberi kontribusi lebih banyak, serta menyebabkan karyawan memiliki dedikasi yang tinggi atas pekerjaan yang diembannya pada perusahaan. Karenanya kepuasan kerja menimbulkan tingkat kemauan untuk bekerja lebih keras yang pada akhirnya menyebabkan tingkat produktivitas atau kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Sebaliknya, terjadinya ketidakpuasan kerja cenderung menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena penurunan kedisiplinan dan minat kerja karyawan, hingga pada tingkat yang ekstrem akan terjadi *turnover*.

Teori tersebut juga dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas.

Penelitian lain juga diungkap oleh Hamid dan Hazriyanto (2019) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan kuat dan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di PT Aker Solutions Batam. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya kepuasan kerja, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Meski demikian, kepuasan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menyebabkan kenaikan dan penurunan kinerja. Terdapat faktor lain yang pada

dasarnya selain mampu menyebabkan peningkatan kerja, juga mampu berimplikasi pada kepuasan kerja. Adapun faktor yang dimaksud yakni lingkungan kerja. Secara singkat, lingkungan kerja menurut Hutabarat *et al.* (2019) diartikan sebagai tempat di mana pegawai atau karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. Selain itu diungkap pula dalam pernyataan Nitisemito (2010), lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua bentuk yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perubahan pada lingkungan kerja umumnya menyebabkan berbagai perubahan secara makro pada suatu organisasi termasuk iklim dan budaya organisasi, hingga pada tingkat mikro seperti kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Bagi karyawan, lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi sisi emosional, Dalam artian perasaan senang dan tidak senang dapat muncul

seiring dengan kemunculan dan perubahan-perubahan di lingkungan kerja.

Menurut Astutik (2017) lingkungan kerja mampu menimbulkan kenyamanan dan ketidaknyamanan pada karyawan dan mengakibatkan perasaan bergairah dan tidaknya karyawan dalam melaksanakan kerja. Akibatnya, tidak sesuainya perubahan pada lingkungan kerja kemudian menentukan kondisi kejenuhan yang dirasakan dan ketidakpuasan kerja. Sedangkan perubahan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan mampu menciptakan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu berkaitan dengan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan, termasuk salah satunya adalah menurut Irma dan Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hasil penelitian serupa diungkap oleh Aruan dan Fakhri (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi dan rendahnya kesesuaian atau kondisi lingkungan kerja mampu menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi atau semakin rendah pula.

Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa lingkungan kerja selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, juga memiliki kontribusi terhadap kinerja. Hal ini seperti diungkap oleh Rahmawati *et al.* (2014) bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja. Hal ini kemudian juga dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu, termasuk salah satunya adalah yang dilakukan oleh Yunanda (2012) bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang bagian laboratoriu kualitas air. Lebih lanjut lagi, dalam penelitian tersebut juga diungkap bahwa tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, namun lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan setelah dengan adanya mediasi dari kepuasan kerja.

Dijelaskan pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti *et al* (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun dengan adanya mediasi dari kepuasan karyawan pada SP Alumunium Yogyakarta. Hal ini menjadi indikasi bahwa terdapat hubungan yang membentuk sebuah jalur antara ketiga aspek yang terdiri atas lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja. Dalam artian bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara positif bagi kepuasan kerja dan kinerja, serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja secara teori dan kajian empiris merupakan bagian yang memungkinkan untuk menjadi mediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan BUNA UB Griya Brawijaya)” dalam upaya mengetahui faktor yang menyebabkan penurunan dan kenaikan kinerja di Griya UB jika dilihat dari aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya?
2. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya?

I.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya.
4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya.
5. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya.

I.4 Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberi nilai dan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan:

1. Kontribusi Akademis

- a Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dan sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan, khususnya pihak akademis yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bekal wawasan dan pengetahuan penulis dalam mengembangkan kemampuan berpikir dan belajar terkait pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan bagi BUNA UB Griya Brawijaya berkaitan dengan mengelola lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik serta kondusif dalam aktivitas kerja karyawan sehingga menumbuhkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi sebagai upaya dari badan usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan BUNA UB.

I.5 Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika pembahasan penulisan pada penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah yang menyangkut dengan judul skripsi, tujuan penelitian, kontribusi atau manfaat dan sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab kajian pustaka ini menjelaskan tinjauan empiris yang meliputi penelitian terdahulu dan bubungan antar variabel serta tinjauan teoritis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta menyusun konsep hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional yang digunakan untuk dasar pembuatan kuesioner, skala pengukuran, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, sertateknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan dan pembahasan masalah berdasarkan data dengan teori-teori yang mendukung.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta saran yang berguna bagi dan dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Tinjauan Teoritis

II.1.1 Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sofyandi (2008) mendefinisikan lingkungan kerja

sebagai suatu rangkaian faktor yang menyebabkan adanya perubahan (mempengaruhi) kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Selain itu dijelaskan pula oleh Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Pendapat serupa diungkap oleh Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Pendapat lain, menurut Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sedangkan Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja,

padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis utama yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Atau singkatnya adalah bahwa lingkungan kerja fisik merujuk pada tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Gie (2008) juga menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan

menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat dua kategori yaitu Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya adalah :

1. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

a) Pencahayaan langsung

Pencahayaan langsung ialah cahaya yang memancarkan langsung dari sumber ke arah permukaan meja. Cahaya ini bersifat tajam dengan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas yang akan menimbulkan kelelahan pada mata.

b) Pencahayaan setengah langsung

Pencahayaan ini memancarkan dari sumbernya melalui tudung lampu dan menyebar dengan bayangan yang ditimbulkan tidak terlalu tajam. Meski demikian cahaya ini akan tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata karyawan.

c) Pencahayaan setengah tak langsung

Pencahayaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca.

d) Pencahayaan tidak langsung

Pencahayaan ini sumbernya memancar ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru di pantulkan ke arah meja. Cahaya yang dihasilkan merupakan cahaya lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam serta tidak menimbulkan kelelahan pada mata karyawan karena cahaya tersebar ke seluruh penjuru.

2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan

tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

3. Pewarnaan

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

4. Pertukaran Udara

Ruang kerja yang nyaman adalah ruang kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik. Pertukaran udara sangatlah diperlukan pada ruangan karyawan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dalam melaksanakan kegiatannya serta membantu pemulihan kondisi tubuh akibat lelah bekerja. Sebaliknya pertukaran yang kurang akan

menimbulkan rasa pengap sehingga cepat menimbulkan kelelahan dari karyawan.

5. Getaran Mekanis

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran ini biasanya dapat mengganggu tubuh untuk berkonsentrasi dalam bekerja, cepat merasa lelah, dan dapat menimbulkan penyakit.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu yang mana akan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan, dan bau-bauan ini apabila terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan bersih tentunya akan menimbulkan rasa senang pada setiap karyawannya, dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya apabila ruang kerja dalam keadaan kotor dan tidak teratur maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini

tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada diperusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperlihatkan baik untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

9. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

a) Lamanya kebisingan

b) Intensitas kebisingan

c) Frekuensi kebisingan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut As'ad (2009) lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan seseorang yang membentuk suatu hubungan antar unit kerja yang ada.

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Adapun unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi (Stum, 2011). Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, kemiripan dalam gaya sosial (*social style*) mungkin akan membantu membangun hubungan di antara mereka, dan kemiripan dalam nilai-nilai dasar mungkin membuat hubungan itu bisa berjangka panjang. Namun terlalu banyak kemiripan dalam pendekatan dan cara pandang akan mengarah pada informalitas

yang akan berakibat pada kurangnya struktur pada pertemuan *mentoring* (Hale, 2007)

2. Hubungan sesama rekan kerja

Elton Mayo pernah melakukan penelitian pada tahun 1920 – 1930 di Hawthorne dan mendapatkan hasil bahwa dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya. Menciptakan suasana yang menyenangkan ketika tengah berada di kantor itu merupakan hal yang sangatlah penting. Tujuannya adalah agar anda bisa bekerja dengan baik. Bukan hanya itu, hubungan antara rekan kerja kantor juga harus dilakukan dengan baik agar suasana di kantor aman dan nyaman. Hubungan yang buruk dapat menyebabkan ketidak harmonisan, ketidak sepakatan, dan masalah lainnya.

II.1.2 Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap

individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Rivai (2011:856) kepuasan kerja karyawan adalah “kebutuhan manusia yang diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia melakukan keinginan untuk bertindak yang disebut kerja. Meskipun tidak semua aktivitas tidak dikatakan sebagai kerja”.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256), “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap karyawan yaitu, kepuasan dari perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya “saya tidak senang melakukan tugas yang beraneka” sedangkan dari pemikiran yang objektif misalnya, “pekerjaan saya sangat mudah” dan keinginan perilaku, misalnya “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi menunda-nunda pekerjaan” sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap (positif) terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-

perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja karyawan, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja karyawan adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Tujuan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008), pemberian motivasi kepada para bawahan atau karyawan oleh pemimpin atau manajer bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan
8. Mengikatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Dalam (Rivai, 2011) terdapat beberapa teori yang cukup dikenal tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka

orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan

dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.

Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan akan merasa puas.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010: 80),

yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2001;225) Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

II.1.3 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Danim (2008) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan interaksi antara individu satu dengan individu lain yang terbentuk dalam sebuah anggota atau tim dengan syarat kerja sama, dukungan, kemampuan beradaptasi, kepercayaan, persahabatan, kesabaran, keberanian, komitmen, antusiasme, humor, ketidakegoisan, dan kecocokan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil dari proses kegiatan atau pekerjaan tertentu yang tersusun secara terencana oleh tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut Widyaningrum (2011), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Kinerja menurut Riani (2011) mendefinisikan bahwa upaya yang dilakukan oleh seseorang pada pekerjaannya. Kinerja adalah target atau hasil seseorang secara keseluruhan dalam waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya (Rivai dan Basri, 2010). Kinerja juga didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Robbins (2010) menyatakan bahwa ada 3 faktor penentu kinerja yaitu: kesempatan, motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan menurut Mathis (2009) mendefinisikan bahwa seberapa banyak karyawan mempengaruhi dan memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai (Putra 2014). Zafar, et al.(2015) kinerja karyawan dimana seseorang tersebut telah melukan tugasnya secara baik yang di tugaskan oleh perusahaan tersebut, yang sesuai dengan standar operasional perusahaan dengan melakukan secara efisien namun dalam suatu lingkungan perusahaan yang berubah, pada saat tersebut selama melakukan kegiatan secara formal akan memungkinkan suatu karyawan mengalami tingkat gejala fisik, pengaruh pada psikologi sesorang akan berdampak pada stress suatu karyawan.

Fahmi (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kusuma, (2015) “kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan”.

Menurut Edi (2008) kinerja juga dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan secara bersama dengan kesepakatan standar, target yang dihasilkan. Beberapa jenis pekerjaan yang dilakukan tentunya memiliki kualitas standar yang berbeda sesuai dengan

karyawan dalam pencapaian hasil yang ditetapkan. Semakin susah pekerjaan maka standar operasi produk yang disepakati menjadikan suatu syarat yang harus di patuhi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi, organisasi dikatakan efektif apabila proses kerja yang dilakukan lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya dan dikatakan efisien apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang ditargetkan baik mutu maupun hasilnya.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja

yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan dapat menggambarkan adanya kondisi yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan jika memang dia atasan yang baik. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011: 67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan memadai untuk jawabannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja karyawan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Mangkunegara (2011) juga mengatakan bahwa faktor yang menentukan prestasi kerja individu yaitu dari faktor individu itu sendiri dan faktor lingkungan kerja.

1. Faktor individu yaitu, dalam bekerja dapat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pontensi, yaitu kecerdasan pikiran / *Intelligence Quotient* (*IQ*) dan kecerdasan emosi / *Emotional Quotion* (*EQ*). Mangkunegara

(2011) mengungkapkan umumnya individu yang mampu bekerja

dengan penuh konsentrasi adalah apabila ia dalam kondisi dimana ia

memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average,*

superior, very superior, dan gifted) dengan tingkat kecerdasan emosi

baik (tidak merasa berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak

benci, tidak iri, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak

minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang

jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor Lingkungan yaitu, organisasi sangat menunjang bagi individu

dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasional yang

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif,

hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis,

peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:75) menyatakan ada beberapa indikator yang

digunakan dalam menilai kinerja, antara lain:

a) Kualitas Kerja

Menunjukkan keterampilan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan

mengabaikan volume pekerjaan.

b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2011:378) mengemukakan bahwa kinerja dapat diindikasikan atau diukur melalui:

1. Kuantitas output

Kuantitas kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan karyawan dengan mempertimbangkan tugas-tugas reguler, tetapi juga berapa cepat ia menyelesaikan tugas ekstra atau mendesak.

2. Kualitas output

Dalam hal ini kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapihan. Jika karyawan dapat bekerja dengan tepat dan teliti berarti ia tidak melakukan kesalahan-kesalahan sehingga hasil kerjanya bagus. Selain itu, jika ia dapat bekerja dengan terampil berarti hasilnya juga rapih yang mencerminkan kinerja yang bagus.

3. Jangka atau ketepatan waktu output

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari jangka waktu ia menghasilkan output kerja. Semakin singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (tentunya dengan hasil yang tepat), maka kinerja karyawan tersebut bagus.

4. Kehadiran di tempat kerja

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja juga menjadi ukuran bagi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya berarti karyawan tidak pernah absen (tidak hadir), dengan demikian jika karyawan selalu hadir di tempat kerja berarti ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu, kehadiran di tempat kerja juga dapat direfleksikan dari tingkat keterlambatan karyawan di tempat kerja. Berarti jika ia sering terlambat maka ia memiliki kinerja yang buruk.

5. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyikapi perubahan yang terjadi, seperti perubahan pekerjaan, teman sekerja dalam satu tim kerja.

II.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris pada dasarnya merupakan tinjauan yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Tinjauan empiris lebih lanjut lagi juga dinyatakan sebagai informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Sedangkan dalam penelitian ini, tinjauan empiris digunakan untuk menyebutkan berbagai acuan pendahuluan dari berbagai penelitian dan bukti konkrit atas topik yang akan dikaji oleh peneliti, yakni berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja, terutama pada karyawan Buna UB Griya Brawijaya.

Tinjauan empiris atau penelitian terdahulu ini berfungsi sebagai acuan peneliti sehingga terdapat batasan yang jelas dalam melakukan penelitian. Adapun berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

II.2.1 Wijaya (2018)

Wijaya (2018) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas” bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (diukur dengan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (diukur dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Subjek penelitian tersebut merupakan karyawan CV Bukit Sanomas dengan jumlah sampel yang ditetapkan adalah 73 karyawan. Penelitian tersebut

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas.

II.2.2 Kusuma et al. (2018)

Kusuma *et al.* (2018) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang) bertujuan untuk menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja pada karyawan PT Telkomsel *Branch* Malang. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 49 karyawan PT Telkomsel *Branch* Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $\text{Sig } 0,001 < 0,05$, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $\text{Sig } 0,004 < 0,05$, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $\text{Sig } 0,004 < 0,05$, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $\text{Sig } 0,001 < 0,05$.

II.2.3 Hamid dan Hazriyanto (2019)

Hamid dan Hazriyanto (2019) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aker Solutions Batam” bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Aker Solutions Batam. Subjek dalam penelitian tersebut merupakan karyawan PT Aker Solutions Batam dengan sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 100 responden. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah uji linearitas. Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata item kepuasan kerja berkisar antara 3.53 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kepuasan kerja 3.77 berada pada kategori baik. Demikian pula dengan hasil analisis deskriptif untuk skor rata-rata item kinerja karyawan berkisar antara 3.48 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kinerja karyawan 3.65 berada pada kategori baik. Analisis linearitas adalah 0,029 dan F hitung Kepuasan kerja adalah 4,883 dengan probabilitas 0,029. Sedangkan nilai F_{table} 2,48 maka $F_{hitung} > F_{table}$. Hasil penelitian ini mendapatkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis didapat koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien β , dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t_{hitung} sebesar $4,307 > t_{table}$ 1,98 dan 2,63.

II.2.4 Kusumastuti *et al.* (2019)

Kusumastuti *et al.* (2019) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Aluminium di Yogyakarta” bertujuan untuk menguji dan menganalisis

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta. Adapun subjek dalam penelitian tersebut merupakan seluruh karyawan pada bagian produksi SP Alumunium Yogyakarta dengan total 115 karyawan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

II.2.5 Thahir (2019)

Thahir (2019) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Guru” bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah, kompetensi guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah di Kota Makassar dengan jumlah populasi 530 orang guru dari 25 Madrasah Aliyah. Penetapan sampel menggunakan rumus *slovin*, yaitu 20 Madrasah Aliyah dan 84 orang responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan membuktikan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Makassar. Dan secara vartial, hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima yaitu

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik keduanya berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Makassar.

II.2.6 Kustanto dan Harsoyo (2019)

Kustanto dan Harsoyo (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta” bertujuan untuk menjelaskan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. Penelitian tersebut menggunakan teknik sampling jenuh (sampel sensus) dengan menggunakan seluruh populasi pada PT Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta yaitu sebanyak 45 responden. Data pengumpulan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diujikan untuk validitas dan reliabilitasnya. Pada pengujian asumsi klasik menghasilkan model regresi data terdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinieritas, dan heterokedastisitas tidak terjadi. Berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh analisis $Y = -6,091 + 0,423 x_1 + 0,386 x_2 + 0,413 x_3$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Daerah Indonesia Yogyakarta Jasa. (2) lingkungan kerja fisik yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Yogyakarta Layanan Asuransi Regional. (3) pekerjaan disiplin positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Jasa Asuransi Daerah Yogyakarta. (4) pekerjaan fisik lingkungan, kompensasi dan disiplin kerja secara

bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta.

II.2.7 Azharuddin *et al.* (2019)

Azharuddin *et al.* (2019) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya)” bertujuan untuk menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bali Age Surabaya). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bali Age Surabaya sejumlah 57 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif dan *path analysis*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur beta sebesar 0,512 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur beta sebesar 0,296 dan nilai signifikansi 0,042 ($p < 0,05$). Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur beta sebesar 0,299 dan nilai signifikansi 0,040 ($p < 0,05$) serta perhitungan *Indirect Effect* 0,167 dan *Total Effect* sebesar 0,466. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur beta sebesar 0,278 dan nilai signifikansi 0,040 ($p < 0,05$) perhitungan *Indirect Effect* 0,096 dan *Total Effect*

sebesar 0,375. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan dengan koefisien jalur beta sebesar 0,327 dan nilai signifikansi 0,010 ($p < 0,05$)

II.3 Pengaruh Antar Variabel

II.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik yang nyaman akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sugito dan Sumartono (2005:146) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain lain. Hal ini berarti perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik di tempat kerja dan menciptakan suasana sebaik mungkin agar karyawan merasa betah dalam ruang kerja sehingga ketika menyelesaikan sebuah tugas karyawan bisa bekerja lebih optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Rachmadhani (2014) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

II.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik semakin baik, maka dapat menciptakan suatu pekerjaan itu

menjadi lebih menyenangkan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman sangat dibutuhkan karyawan di dalam ruang kerja karena dapat mempengaruhi sikap emosional dalam bekerja. Oleh karena itu, Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika karyawan sudah menyenangi lingkungan kerja fisiknya, maka karyawan akan lebih betah berlama-lama bekerja di dalam kantor sehingga dalam penyelesaian suatu tugas akan lebih maksimal dan karyawan juga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmoro (2011) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

II.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka dapat menciptakan suatu pekerjaan itu menjadi lebih menyenangkan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat dibutuhkan karyawan di dalam ruang kerja karena dapat mempengaruhi sikap emosional dalam bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Odgers (2005) dalam buku Sukoco (2007:207) yang menyatakan lingkungan kantor yang sehat mempunyai tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di kantor. Oleh karena itu, Lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika karyawan

sudah menyenangkan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan lebih betah berlama-lama bekerja di dalam kantor sehingga dalam penyelesaian suatu tugas akan lebih maksimal dan karyawan juga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka akan menciptakan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan untuk dikerjakan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sugito dan Sumartono (2005:147) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Maksud dari teori tersebut adalah jika lingkungan kerja non fisik sudah tercipta dengan baik dan harmonis, maka karyawan akan menjadi lebih nyaman berada dalam perusahaan sehingga ketika pengerjaan suatu tugas dapat terselesaikan dengan baik dan kepuasan kerja juga dapat terpenuhi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

II.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis dalam hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan untuk memberikan rasa nyaman sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2005:68) yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai

hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elton Mayo pada tahun 1924- 1932 dalam buku Bateman dan Scott (2008:49) yang menyatakan hubungan sosial atasan dengan bawahan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmadhani (2014) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

II.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika tingkat kepuasan kerja terpenuhi akan berpengaruh sejalan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akan menurunkan kinerjanya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2013:202) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Maksud dari teori tersebut adalah ketika karyawan senang dan mencintai pekerjaannya maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga hasil kerja juga akan meningkat. Penelitian ini juga mendukung pendapat yang dinyatakan Mathis dan Jackson (2002:122) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II.4 Model Konsep dan Model Hipotesis

II.4.1 Model Konsep

Model konsep menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sebagai acuan variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Singarimbun (2011) konsep merupakan istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian dalam kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di BUNA UB Griya Brawijaya. Adapun model konsep yang dicetuskan dalam penelitian ini mengacu pada berbagai teori maupun penelitian terdahulu yang telah dijabarkan sebelumnya. Model konsep yang ditetapkan dapat dilihat dalam gambar berikut.

Gambar 2. 1 Model Konsep

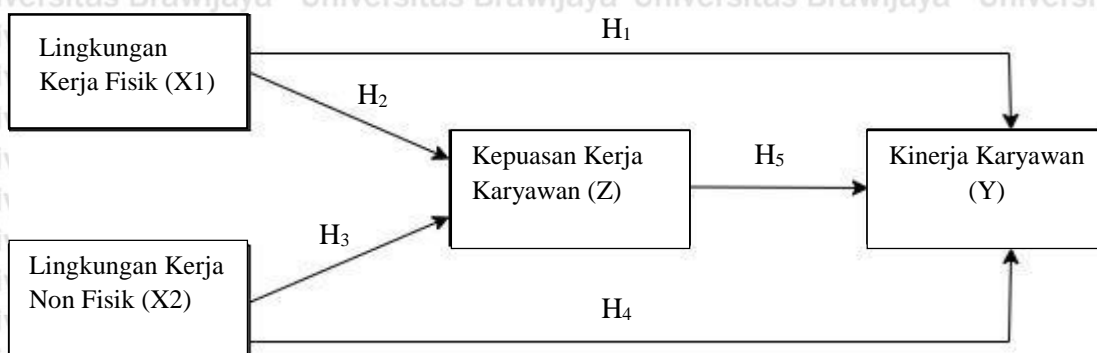


Sumber: Kajian Teoritis (2021)

II.4.2 Model Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah serta model konsep yang telah ditetapkan, adapun model hipotesis pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2. 2 Model Hipotesis



Sumber: Kajian Pustaka (2021)

Berikut adalah rumusan masalah yang berkaitan dengan model Hipotesis

H₁ : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z)

H₂ : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

H₃ : Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

H₄ : Lingkungan kerja Non Fisik (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H₅ : Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

BAB III METODE PENELITIAN

III.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut sugiyono *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya, alasan dalam menggunakan jenis penelitian tersebut yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan tujuan mendapatkan hipotesis yang menjelaskan antara hubungan dan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel *intervening* (kepuasan kerja karyawan) dan dampaknya terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Desain penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif.

Metode pengumpulan data yang peneliti lakukan yaitu menggunakan metode yang berdasarkan pada metode survei, dengan mencari dan kemudian mengumpulkan data dan informasi untuk memperoleh fakta-fakta dan keterangan mengenai “Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan” Jenis penelitian yang peneliti lakukan ini termasuk dalam penelitian deskriptif asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan dilanjutkan dengan menjelaskan dan menggambarkan pengaruh antara dua variabel atau lebih yang akhirnya akan menghasilkan teori yang nantinya dapat berfungsi menjelaskan, mengontrol dan meramalkan suatu gejala (Sugiyono, 2017).

III.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya (BUNA UB) Griya Brawijaya Malang yang beralamat di Jalan Veteran No. 6B Kota Malang. Alasan pemilihan lokasi tersebut dikarenakan adanya penurunan secara signifikan laba kotor Griya Brawijaya pada Tahun 2020.

Berbagai penyebab yang diungkap oleh General Manager Griya Brawijaya terkait penurunan tersebut adalah karena pandemi Covid-19 yang kemudian memicu dilaksanakannya kebijakan sistem perkuliahan daring. Akibatnya, jumlah aktivitas mahasiswa di lingkungan kampus mengalami penurunan drastis, yang padahal mahasiswa merupakan pasar potensial dari Griya Brawijaya. Selain itu diungkap pula oleh General Manager Griya Brawijaya bahwa kinerja karyawan juga secara berangsur mengalami penurunan. Hal ini kemudian menjadi alasan ketertarikan peneliti untuk menguji faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut.

III.3 Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

III.3.1 Variabel

Menurut Sugiyono (2018:39) pengertian variabel adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Eksogen (X)

Variabel eksogen menurut Santoso (2014:9) adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju

variabel endogen dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

b. Variabel Endogen (Y)

Variabel endogen menurut Santoso (2014:9) adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel tersebut. Sehingga variabel endogen berdifat mempengaruhi dan dipengaruhi variabel lainnya. Variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

c. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi menurut Sugiyono (2016:39) adalah variabel *Intervening* yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabelnya adalah kepuasan kerja karyawan (Z).

III.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu unsur dalam penelitian yang memberitahukan bagaimana dapat mengukur variabel sehingga dapat mengetahui indikator apa saja yang sebagai suatu pendukung untuk menganalisa kedalam suatu variabel. Dalam definisi operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi suatu indikator-indikator empiris yang meliputi sebagai berikut:

a. Variabel Eksogen (Independen)

Variabel eksogen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel eksogen (kinerja karyawan). Kuesioner penelitian mengukur variabel-variabel sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja Fisik adalah lingkungan kerja yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan kerja karyawan yang berkaitan dengan hal berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel ini dikur dengan indikator sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan. Item yang digunakan dari indikator pencahayaan ialah sebagai berikut:

1) Jumlah cahaya yang masuk ke dalam ruangan

2) Distribusi cahaya yang merata

3) Penerangan dalam ruangan

b) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan

atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya. Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu :

- 1) Sirkulasi udara di dalam ruangan
 - 2) Suhu udara di dalam ruangan
 - 3) Pemerataan udara dalam ruangan
- c) Kebersihan

Kebersihan dalam ruangan kerja sangat perlu diperhatikan, karena ketika karyawan melakukan kegiatan diruangan kerja memerlukan konsentrasi dan akan sulit jika ruangan kerja dalam keadaan tidak bersih, bau dan berantakan. Dalam keadaan lingkungan kerja yang bersih dan rapih karyawan tentunya akan lebih mudah serta efektif malakukan kegiatan kerjanya dan akan menimbulkan rasa nyaman

dalam berkerja sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam berkerja. Indikator ini menggunakan *item* sebagai berikut:

- 1) Kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan kerja
 - 2) Tersedianya fasilitas untuk menjaga kebersihan ruangan
 - 3) Kebersihan alat-alat kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan antara atasan dengan bawahan, dengan *items*:
 - 1) Komunikasi antara atasan dengan karyawan
 - 2) Penyampaian informasi dalam hal pemberian tugas
 - 3) Komunikasi yang terbuka dan bebas
- b) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan, dengan *items*:
 - 1) Menjaga hubungan yang baik dengan setiap atasan
 - 2) Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan
 - 3) Penyampaian laporan pelaksanaan tugas
- c) Hubungan antar karyawan, dengan *items*:
 - 1) Karyawan saling membantu demi kelancaran pekerjaan
 - 2) Hubungan yang harmonis antar karyawan
 - 3) Adanya rasa percaya terhadap rekan kerja

b. Variabel Mediasi (*intervening*)

1. Kepuasan Kerja karyawan (Z)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Variabel ini menggunakan indikator sebagai berikut:

a) Kepuasan psikologi

Kebutuhan psikologi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk memenuhi kebutuhan fisik atau psikologis. *Item* dari indikator ini yaitu:

- 1) Terpenuhinya kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung
- 2) Perlindungan terhadap keamanan kondisi kerja terjamin.

b) Kepuasan sosial

Kebutuhan untuk dapat berinteraksi atau berhubungan dengan orang lain dengan baik. *Item* yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Interaksi sosial di lingkungan kerja baik.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.
- 3) Keberadaan karyawan diterima baik oleh karyawan lainnya.

c) Kepuasan finansial

Kebutuhan seorang individu untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat mencapai kinerja secara maksimal. Indikator pengukuran pada responden menggunakan *item* yaitu:

- 1) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan diri

2) Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan

c. Variabel Endogen (Dependen)

1. Kinerja karyawan (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan menurut Mangkunegara (2011), adalah sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Menunjukkan ketelitian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Sehingga item penelitian dari kualitas kerja terdiri atas:

a. Ketelitian dalam pelaksanaan kerja

b. Kesesuaian dengan standar

c. Pelaksanaan pekerjaan sesuai keinginan atasan

b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Sehingga item penelitian dari kuantitas kerja terdiri atas:

1) Penyelesaian semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

2) Menghasilkan target sesuai harapan perusahaan

3) Pelaksanaan berbagai jenis pekerjaan dalam waktu yang ditentukan

c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Sehingga item penelitian dari tanggung jawab terdiri atas:

- 1) Menerima dan melaksanakan pekerjaan
- 2) Mempertanggungjawabkan hasil kerja
- 3) Mempertanggungjawabkan penggunaan sarana dan prasarana untuk kerja

d) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. Sehingga item penelitian dari kerjasama terdiri atas:

- 1) Partisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan formal
- 2) Partisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan informal
- 3) Hubungan baik dengan pegawai lain

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Sehingga item penelitian dari inisiatif terdiri atas:

1) Kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah

atasan

2) Kemampuan mencetuskan gagasan solusi untuk perbaikan tanpa

menunggu koreksi atasan

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik (X ₁)	Pencahayaannya (X _{1.1})	1. Jumlah cahaya yang masuk ke dalam ruangan (X _{1.1.1}) 2. Distribusi cahaya yang merata (X _{1.1.2}) 3. Penerangan dalam ruangan (X _{1.1.3})	Sedarmayanti (2009)
			Kelembaban di tempat kerja (X _{1.2})	1. Sirkulasi udara di dalam ruangan (X _{1.2.1}) 2. Suhu udara di dalam ruangan (X _{1.2.2}) 3. Pemerataan udara dalam ruangan (X _{1.2.3})	
			Kebersihan (X _{1.3})	1. Kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan kerja (X _{1.3.1}) 2. Tersedianya fasilitas untuk menjaga kebersihan ruangan (X _{1.3.2}) 3. Kebersihan alat-alat kerja (X _{1.3.3})	

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Lingkungan kerja non fisik (X_2)	Hubungan atasan dengan bawahan ($X_{2.1}$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi antara atasan dengan bawahan ($X_{2.1.1}$) 2. Penyampaian informasi dalam hal pemberian tugas ($X_{2.1.2}$) 3. Komunikasi yang terbuka dan bebas ($X_{2.1.3}$) 	Sedarmayanti (2009)
			Hubungan antara karyawan dengan pimpinan ($X_{2.2}$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga hubungan yang baik dengan setiap atasan ($X_{2.2.1}$) 2. Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan ($X_{2.2.2}$) 3. Penyampaian laporan pelaksanaan tugas ($X_{2.2.3}$) 	
			Hubungan antar karyawan ($X_{2.3}$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan saling membantu demi kelancaran pekerjaan ($X_{2.3.1}$) 2. Hubungan yang harmonis antar karyawan ($X_{2.3.2}$) 3. Rasa percaya dengan rekan kerja ($X_{2.3.3}$) 	
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Z_1)	Kepuasan Psikologis ($Z_{1.1}$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhinya kebutuhan fisik atau Psikologis ($Z_{1.1.1}$) 2. Perlindungan terhadap keamanan kondisi kerja yang terjamin ($Z_{1.1.2}$) 	Alderfer dalam Mangkunegara (2009: 98)

			<p>Kepuasan Sosial ($Z_{1.2}$)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik ($Z_{1.2.1}$) 2. Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan ($Z_{1.2.2}$) 3. Keberadaannya diterima baik oleh karyawan lain ($Z_{1.2.3}$) 	
			<p>Kepuasan Finansial ($Z_{1.3}$)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan diri ($Z_{1.3.1}$) 2. Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan ($Z_{1.3.2}$) 	
3	Kinerja	Kinerja Karyawan (Y_1)	<p>Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian dalam pelaksanaan kerja ($Y_{1.1.1}$) 2. Kesesuaian dengan standar yang ditetaskan ($Y_{1.1.2}$) 3. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan ($Y_{1.1.3}$) 	Mangkunegara (2011)
			<p>Kuantitas Kerja ($Y_{1.2}$)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya ($Y_{1.2.1}$) 2. Menghasilkan target sesuai harapan perusahaan ($Y_{1.2.2}$) 3. Pelaksanaan berbagai jenis kegiatan dalam waktu yang ditetapkan ($Y_{1.2.3}$) 	

		Tanggung Jawab (Y1.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima dan melaksanakan pekerjaannya (Y1.3.1) 2. Mempertanggungjawabkan hasil kerja (Y1.3.2) 3. Mempertanggungjawabkan penggunaan sarana dan prasarana untuk bekerja (Y1.3.3)
		Kerjasama (Y1.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan formal (Y1.4.1) 2. Partisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan informal (Y1.4.2) 3. Hubungan baik dengan pegawai lain (Y1.4.3)
		Inisiatif (Y1.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan (Y1.5.1) 2. Kemampuan mencetuskan gagasan solusi untuk perbaikan tanpa menunggu koreksi atasan (Y1.5.2)

Sumber: Data diolah, 2021

III.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran (*measurement scale*) didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan untuk memberikan angka terhadap objek atau kejadian empiris.

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai objek, perilaku, orang atau kejadian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Kriteria dan skor untuk pengukuran jawaban responden dalam skala likert yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Skala Jawaban	Notasi	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu/ Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2017

III.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

III.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2010) populasi merupakan wilayah generalitas yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi penelitiannya yaitu seluruh karyawan Griya Brawijaya Malang dengan total 55 karyawan.

III.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sehingga sampel yang di ambil dapat mewakili (*representative*) dari

populasi tersebut. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristi populasi dalam pengambilan sampel diperlukan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*).

III.4.3 Teknik Pengambilan Sempel

Menurut Arikunto (2010: 134) “apabila objek atau subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel” (Sugiyono, 2017: 85). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 55 orang, yaitu yang terdiri dari seluruh karyawan Griya Brawijaya.

III.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan penelitian dimana peneliti melakukan kegiatan untuk menemukan responden penelitian dan meminta mereka untuk mengisi angket penelitian, mencatat angka-angka atau kata-kata yang berkaitan dengan topik penelitian atau aktivitas lainnya yang relevan.

III.5.1 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan pada sampel yang sudah ditentukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada yang diperoleh dari data sekunder yang digunakan peneliti berasal dari catatan, buku literatur, laporan yang terarsip, dan data dokumenter.

III.5.2 Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Sugiyono (2018:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi diperoleh langsung dari perusahaan dari catatan, buku literatur, laporan yang terarsip, dan data dokumenter.

III.5.3 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018: 92) “Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket)”. Data yang dikumpulkan harus valid agar dapat menunjang keberhasilan penelitian tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid yang dimaksud terlihat dari pertanyaan pada kuesioner, pertanyaan tersebut harus dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008).

b. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008).

Sebuah item atau butir dalam instrumen dinyatakan valid apabila semua konstruk sudah dikatakan valid dan memenuhi validitas dengan loading faktorinya di atas 0,70.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam

penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach. Arikunto (2010:196) juga menjelaskan cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan item, salah satunya dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut

$$r_{11} = \left\{ \frac{\sum x_i^2}{k - 1} \left\{ 1 - \frac{\sum x_i^2}{\sum x_i^2} \right\} \right\}$$

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya item atau butir pertanyaan

$\sum x_i^2$ = Jumlah varian atau item butir

$\sum x_i^2$ = Varian total

Sumber: Arikunto (2006)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) Suatu Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program *smartPLS* 3.0.

III.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan tools *SmartPLS*. SEM-PLS adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan dalam hubungan antar variabel. Jumlah sampel yang kecil dalam metode hubungan indikator reflektif dan formatif yang dapat digunakan semua

skala data membuat SEM-PLS lebih sesuai dan cocok digunakan dibandingkan dengan analisis lain.

SEM-PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel yang harus besar. SEM-PLS ini selain digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau pengujian proposisi. SEM-PLS dapat digunakan untuk permodelan struktural dengan indikator bersifat konstruk reflektif dan konstruk formatif. Konstruk reflektif membutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan konstruk formatif pengukurannya hanya dilakukan dengan melihat nilai signifikansi *weight*-nya saja. Penelitian ini metode utama yang dikembangkan oleh Wold (1982) dalam buku Juliandi (2018).

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik SEM-PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

III.6.1 Model *Measurement (Outer Model)*

Pengukuran *Outer Model* dengan melihat validitas konvergen (*Convergent*

validity) dalam SEM-PLS merupakan tingkatan sejauh mana hasil dari pengukuran suatu konsep menunjukkan korelasi positif dengan hasil pengukuran konsep lain yang secara teoritis harus berkorelasi positif. Pengukuran *Outer Model* ini terdapat kedua kriteria yang melekat dan digunakan sebagai syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif yaitu (1) *loading* harus $> 0,70$ atau diatas $0,70$ dan (2) nilai *p* signifikan yaitu $p < 0,05$ atau dibawah $0,05$, dengan syarat tersebut pengukuran konstruk yang diteliti dianggap telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Penelitian yang dilakukan oleh Bambang dan Lina (2005:104) dalam Putra (2015) menyatakan *Discriminant Validaty* merupakan tingkatan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain.

Validitas diskriminan ini juga merupakan dari pengukuran *Outer Model*. Syarat validitas ini yaitu dengan melihat hasil *view combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa *loading* ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih rendah dari pada *loading* ke konstruk tersebut. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan melihat *view correlations among latent variables*. Hasil output yang dihasilkan harus memiliki *Square roots average variance extracted (AVE)* yaitu kolom diagonal dan yang diberi tanda kurung harus memiliki nilai yang lebih tinggi dari korelasi antarvariabel laten pada kolom yang sama (didas atau dibawahnya).

Adapun cara lain untuk melakukan pengukuran validitas deskriminan (*discriminant validity*) yaitu dengan menggunakan *Heteroit-Monoroit Ratio* (HTMT). Menurut Christian et al dalam buku Juliandi (2018) menyatakan bahwa

Heteroit-Monoroit ini merupakan pengukuran terbaik, dimana apabila nilai dari *Heteroit-Motonoroit* (HTMT) < 90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. *Composite Realibility* dilakukan dengan melihat *view latent variable coefficients*. Dari output ini, maka kriteria dapat dilihat dari dual hal, yaitu *composite reability* dan *cronbach's alpha* yang nilainya masing-masing harus $> 0,70$. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk realibel. Berdasarkan uraian diatas terdapat 3 kriteria yang harus terpenuhi untuk evaluasi outer model.

III.6.2 Model Structural (Inner Model)

Evaluasi model pengukuran (*inner model*) ini digunakan untuk menganalisa hubungan antara konstruk (antara variabel laten) yakni variabel eksogen (*independent*/bebas), variabel endogen (*dependent*/terikat) dan variabel intervening (mediasi) beserta hubungan diantaranya. Pengukuran *Inner Model* meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, R^2 (R-Square), F^2 (F-Square), *Direct Effect*, *Indiriect Effect* dan *Total Effect*. Uji kecocokan model harus dilakukan sebelum menguji signifikansi *path coefficient* dan R^2 . Uji *model fit* ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji *model fit* ini terdapat 3 indeks pengukuran yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-Squared* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat $p\text{-value} < 0.05$ dan AVIF lebih kecil dari 5.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif di evaluasi dengan *composite reliability*. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan

melihat presentasi varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk variabel laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga untuk melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Dalam hal ini dengan menggunakan SmartPLS terdapat 2 hal yang harus dilakukan, yaitu:

I. Menilai *Outer Model* atau *measurement model*

Spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, yang biasa disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, dimana mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. *Outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Terdapat tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk tahap penelitian awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan

konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2011). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2011). *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali, 2011).

2. Menilai Inner Model atau Structural Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten independen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Disamping melihat model *R-Square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasinya parameternya.

III.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping* yang dikembangkan oleh *Geisser* dan *Stone*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30).

Pengujian dilakukan dengan *t-test*, dimana diperoleh *p-value* $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan dan juga sebaliknya. Apabila hasil pengujian pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Sedangkan apabila hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial, variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Griya Brawijaya merupakan salah satu Badan Usaha Non Akademik milik Universitas Brawijaya yang dulunya perkembangan dari Koperasi Mahasiswa. Setelah berkembang menjadi Griya Brawijaya kini di dalamnya terdapat asrama putra dan putri, rusunawa (rumah susun mahasiswa), penginapan dan kantin serta dilengkapi dengan fasilitas mini market, fotocopy dan ATM. Berlokasi di dalam kawasan kampus sehingga mudah diakses dari tempat beristirahat atau tinggal menuju perkuliahan, asrama tersebut menjadi pilihan bagi mahasiswa untuk mencari tempat tinggal dengan harga terjangkau dan jarak yang masih dalam kompleks perkuliahan.

IV.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Griya Brawijaya terdapat 55 orang responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini telah disusun berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan divisi pekerjaan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan dalam penelitian ini. Gambaran umum mengenai karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

IV.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 tahun - 29 tahun	8	14,55
2	30 tahun - 34 tahun	12	21,82
3	35 tahun - 39 tahun	19	34,55
4	40 tahun - 44 tahun	11	20,00
5	45 tahun keatas	5	9,09
	Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan Karakteristik responden pada BUNA UB Griya Brawijaya berdasarkan usia. Responden pada BUNA UB Griya Brawijaya di dominasi oleh karyawan yang memiliki usia 35-39 tahun yang memiliki jumlah 19 orang atau 34,55%. Karyawan pada BUNA UB Griya Brawijaya yang memiliki usia 25-29 tahun berjumlah 8 orang atau 14,55%, Karyawan yang memiliki usia 30-34 tahun berjumlah 12 orang atau 21,82%, Karyawan yang memiliki usia 40-44 tahun berjumlah 11 orang atau 20,00%, Karyawan yang memiliki usia diatas 45 tahun berjumlah 5 orang atau 9,09%.

IV.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan dengan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 34 orang atau 61,82%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 38,18%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini sebagian responden adalah perempuan.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	61,82
Perempuan	21	38,18
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2021

IV.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP/Sederajat	13	23,64
SMA/Sederajat	25	45,45
D1	3	5,45
D2	1	1,82
D3/Sarjana	13	23,64
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan Karakteristik responden pada BUNA UB Griya Brawijaya berdasarkan pendidikan akhir. Responden pada BUNA UB Griya Brawijaya di dominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan akhir SMA/Sederajat yang berjumlah 25 orang atau 45,45%. Karyawan pada BUNA UB Griya Brawijaya yang memiliki pendidikan akhir SMP/Sederajat berjumlah 13 orang atau 23,64%, Karyawan yang memiliki pendidikan akhir D1 berjumlah 3 orang atau 5,45%, Karyawan yang memiliki pendidikan akhir D2 berjumlah 1 orang atau 1,82%, Karyawan yang memiliki pendidikan akhir D3/Sarjana berjumlah 13 orang atau 23,64%.

IV.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Tabel dibawah merupakan karakteristik responden pada BUNA UB Griya Brawijaya berdasarkan Divisi pekerjaan. Responden pada BUNA UB Griya Brawijaya yang memiliki divisi pekerjaan *supervisor* berjumlah 7 orang atau 12,73%. Karyawan pada BUNA UB Griya Brawijaya yang memiliki divisi pekerjaan *accounting* berjumlah 20 orang atau 36,36%, Karyawan yang memiliki divisi pekerjaan *kitchen* berjumlah 6 orang atau 10,91%, Karyawan yang memiliki divisi pekerjaan *room division* berjumlah 7 orang atau 12,73%, Karyawan yang memiliki divisi pekerjaan *cleaning service* berjumlah 7 orang atau 12,73%. Karyawan yang memiliki divisi pekerjaan *security* berjumlah 8 orang atau 14,55%

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Divisi	Frekuensi	Persentase
Supervisor	7	12,73
Accounting	20	36,36
Kitchen	6	10,91
Room Division	7	12,73
Cleaning Service	7	12,73
Security	8	14,55
Total	55	100

Sumber: Data diolah, 2021

IV.2.5 Deskripsi Jawaban Responden

1. Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4. 5 Distribusi Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1.1}	7	12,7	12	21,8	9	16,4	21	38,2	6	10,9	3,13
X _{1.1.2}	7	12,7	11	20,0	12	21,8	22	40,0	3	5,5	3,05

X _{1.1.3}	7	12,7	1	1,8	1	1,8	35	63,6	11	20,0	3,75
X _{1.2.1}	6	10,9	3	5,5	5	9,1	24	43,6	17	30,9	3,76
X _{1.2.2}	7	12,7	4	7,3	7	12,7	21	38,2	16	29,1	3,64
X _{1.2.3}	7	12,7	4	7,3	3	5,5	26	47,3	15	27,3	3,69
X _{1.3.1}	6	10,9	1	1,8	3	5,5	28	50,9	17	30,9	3,87
X _{1.3.2}	3	5,5	4	7,3	7	12,7	24	43,6	17	30,9	3,85
X _{1.3.3}	4	7,3	5	9,1	1	1,8	32	58,2	13	23,6	3,80

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

- X_{1.1.1} : Jumlah cahaya yang masuk ke dalam ruangan
- X_{1.1.2} : Distribusi cahaya matahari yang merata
- X_{1.1.3} : Penerangan dalam ruangan dari cahaya lampu
- X_{1.2.1} : Sirkulasi udara di dalam ruangan
- X_{1.2.2} : Suhu udara di dalam ruangan
- X_{1.2.3} : Pemerataan udara dalam ruangan
- X_{1.3.1} : Kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan kerja
- X_{1.3.2} : Tersedianya fasilitas untuk menjaga kebersihan ruangan
- X_{1.3.3} : Kebersihan alat-alat kerja

Dari Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik, diketahui mean paling besar adalah pada indikator kebersihan. Pada pernyataan “karyawan sudah memiliki kesadaran dalam menjaga kebersihan ruang kerja” memiliki mean sebesar 3,87. Pernyataan “ketersediaan fasilitas untuk menjaga kebersihan di ruang kerja sudah lengkap” memiliki mean 3,85 dan “kebersihan alat kerja yang digunakan sehari – hari selalu terjaga kebersihannya” memiliki mean 3.80. sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki kesadaran akan kebersihan pada lingkungan kerjanya.

Sedangkan 2 Indikator pencahayaan memiliki jawaban responden paling rendah. Pada pernyataan “jumlah cahaya matahari yang masuk ke dalam

ruangan sudah mampu menerangi ruangan” memiliki jawaban rata-rata responden 3,13 dan pernyataan “distribusi cahaya dari matahari di setiap ruangan sudah merata” memiliki jawaban responden 3,05.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4. 6 Distribusi Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1.1}	7	12,7	3	5,5	4	7,3	28	50,9	13	23,6	3,67
X _{2.1.2}	5	9,1	5	9,1	2	3,6	32	58,2	11	20,0	3,67
X _{2.1.3}	2	3,6	5	9,1	10	18,2	29	52,7	9	16,4	3,60
X _{2.2.1}	5	9,1	4	7,3	5	9,1	28	50,9	13	23,6	3,69
X _{2.2.2}	4	7,3	5	9,1	4	7,3	30	54,5	12	21,8	3,69
X _{2.2.3}	7	12,7	3	5,5	7	12,7	28	50,9	10	18,2	3,62
X _{2.3.1}	2	3,6	3	5,5	5	9,1	32	58,2	13	23,6	3,78
X _{2.3.2}	3	5,5	3	5,5	4	7,3	26	47,3	19	34,5	3,95
X _{2.3.3}	3	5,5	3	5,5	3	5,5	24	43,6	22	40,0	3,98

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

X_{2.1.1} : Komunikasi antara atasan dengan bawahan

X_{2.1.2} : Penyampaian informasi dalam hal pemberian tugas

X_{2.1.3} : Komunikasi yang terbuka dan bebas

X_{2.2.1} : Menjaga hubungan yang baik dengan setiap atasan

X_{2.2.2} : Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan

X_{2.2.3} : Penyampaian laporan pelaksanaan tugas

X_{2.3.1} : Karyawan saling membantu demi kelancaran pekerjaan

X_{2.3.2} : Hubungan yang harmonis antar karyawan

X_{2.3.3} : Rasa percaya dengan rekan kerja

Dari Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik, diketahui mean paling besar adalah pada indikator hubungan antar karyawan.

Pada pernyataan “setiap karyawan saling membantu demi kelancaran pekerjaan” memiliki mean sebesar 3,78 dan Pernyataan “karyawan memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan” memiliki mean 3,95 dan “Saya memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap rekan kerja” memiliki mean 3.98. sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki hubungan antar karyawan yang baik.

Sedangkan 1 indikator hubungan atasan dengan bawahan memiliki jawaban responden paling rendah. yang mana pernyataan “Komunikasi antara atasan dengan karyawan bersifat terbuka dan bebas” memiliki jawaban rata-rata responden 3,60.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 7 Distribusi Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z _{1.1.1}	4	7,3	3	5,5	2	3,6	34	61,8	12	21,8	3,80
Z _{1.1.2}	2	3,6	4	7,3	2	3,6	37	67,3	10	18,2	3,78
Z _{1.2.1}	4	7,3	3	5,5	4	7,3	26	47,3	18	32,7	3,93
Z _{1.2.2}	5	9,1	2	3,6	2	3,6	32	58,2	14	25,5	3,87
Z _{1.2.3}	7	12,7	0	0,0	1	1,8	31	56,4	16	29,1	3,89
Z _{1.3.1}	4	7,3	4	7,3	3	5,5	29	52,7	15	27,3	3,78
Z _{1.3.2}	7	12,7	3	5,5	7	12,7	23	41,8	15	27,3	3,69

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

Z_{1.1.1} : Terpenuhinya kebutuhan fisik atau Psikologis

Z_{1.1.2} : Perlindungan terhadap keamanan kondisi kerja yang terjamin

Z_{1.2.1} : Interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik

Z_{1.2.2} : Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan

Z_{1.2.3} : Keberadaannya diterima baik oleh karyawan lain

Z_{1.3.1} : Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan diri

Z_{1.3.2} : Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan

Dari jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, diketahui mean paling besar adalah pada indikator kepuasan sosial. Pada pernyataan “Saya tidak memiliki kesulitan dalam berinteraksi sosial di lingkungan kerja” memiliki mean sebesar 3,93, pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan” memiliki mean 3,87 dan “Saya merasa diterima dengan baik oleh karyawan lainnya” memiliki mean 3,89. sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki kepuasan sosial yang baik di tempat kerja.

Sedangkan 1 indikator kepuasan finansial memiliki jawaban responden paling rendah. Pada pernyataan “Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan secara berkala” memiliki jawaban rata-rata responden 3,69.

4. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8 Distribusi Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{1.1.1}	5	9,1	2	3,6	3	5,5	14	25,5	31	56,4	4,16
Y _{1.1.2}	4	7,3	0	0,0	4	7,3	21	38,2	26	47,3	4,09
Y _{1.1.3}	6	10,9	1	1,8	2	3,6	24	43,6	22	40,0	4,02
Y _{1.2.1}	5	9,1	3	5,5	2	3,6	27	49,1	18	32,7	3,93
Y _{1.2.2}	7	12,7	1	1,8	2	3,6	25	45,5	20	36,4	3,93
Y _{1.2.3}	5	9,1	2	3,6	3	5,5	26	47,3	19	34,5	3,91
Y _{1.3.1}	7	12,7	0	0,0	2	3,6	28	50,9	18	32,7	3,91
Y _{1.3.2}	4	7,3	1	1,8	2	3,6	21	38,2	27	49,1	4,11

Y _{1.3.3}	2	3,6	4	7,3	5	9,1	27	49,1	17	30,9	3,93
Y _{1.4.1}	4	7,3	6	10,9	2	3,6	27	49,1	16	29,1	3,82
Y _{1.4.2}	6	10,9	3	5,5	4	7,3	28	50,9	14	25,5	3,82
Y _{1.4.3}	3	5,5	2	3,6	2	3,6	34	61,8	14	25,5	3,87
Y _{1.5.1}	4	7,3	4	7,3	5	9,1	28	50,9	14	25,5	3,76
Y _{1.5.2}	6	10,9	2	3,6	7	12,7	26	47,3	14	25,5	3,71

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

- Y_{1.1.1} : Ketelitian dalam pelaksanaan kerja
- Y_{1.1.2} : Kesesuaian dengan standar yang ditetakaan
- Y_{1.1.3} : Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan
- Y_{1.2.1} : Penyelesaian semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- Y_{1.2.2} : Menghasilkan target sesuai harapan perusahaan
- Y_{1.2.3} : Pelaksanaan berbagai jenis kegiatan dalam waktu yang ditetapkan
- Y_{1.3.1} : Menerima dan melaksanakan pekerjaannya
- Y_{1.3.2} : Mempertanggungjawabkan hasil kerja
- Y_{1.3.3} : Mempertanggungjawabkan penggunaan sarana dan prasarana untuk bekerja
- Y_{1.4.1} : Partisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan formal
- Y_{1.4.2} : Partisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan informal
- Y_{1.4.3} : Hubungan baik dengan pegawai lain
- Y_{1.5.1} : Kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan
- Y_{1.5.2} : Kemampuan mencetuskan gagasan solusi untuk perbaikan tanpa menunggu koreksi atasan

Dari jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan , diketahui mean paling besar adalah pada indikator kualitas kerja. Pada pernyataan “Saya mampu bekerja dengan teliti” memiliki mean sebesar 4,16, Pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” memiliki mean 4.09 dan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

keinginan atasan” memiliki mean 3.02 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa

Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki kualitas kerja yang baik.

IV.3 Hasil Analisis Data

IV.3.1 Model Measurement (Outer Model)

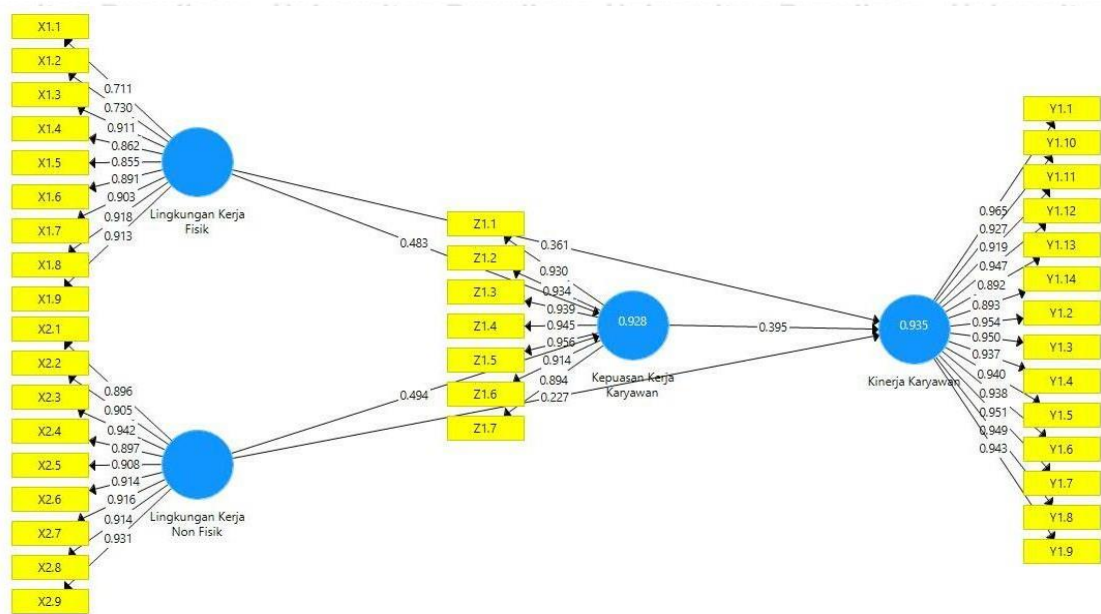
1. Hasil Uji Validitas

Menurut sinambela (2014) validitas adalah alat yang digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukurnya. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan cermat dalam melakukan fungsinya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket, maka angket yang dibuat harus dapat mengukur apa yang harus diukurnya. Instrumen penelitian akan valid apabila mampu mengukur variabel yang ingin diteliti serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid yang dimaksud terlihat dari pertanyaan pada kuesioner, pertanyaan tersebut harus dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut tabulasi parameter uji validitas dalam SEM-PLS.

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dan dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008).

Gambar 4. 1 Pengujian Validitas Konvergen



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa semua item sudah memiliki nilai faktor loading di atas 0,70, sehingga item untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model. Dengan demikian, semua konstruk sudah dikatakan valid dan memenuhi validitas dengan faktor loadingnya diatas 0,70.

Selain dilihat dari nilai faktor loading, validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada tabel 4.9 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai dari tiap indikator pembentuk variabel induk berkolerasi tinggi karena menghasilkan nilai AVE lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap indikator dari pembentuk variabel induk memenuhi uji validitas konvergen.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konvergen

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja Karyawan	0,866
Kinerja Karyawan	0,876
Lingkungan Kerja Fisik	0,736
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,835

Sumber: Data diolah, 2021

b. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkolaborasi (Hartono, 2008).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Diskriminan

Item	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Keterangan
X1.1			0,711		Valid
X1.2			0,730		Valid
X1.3			0,911		Valid
X1.4			0,862		Valid
X1.5			0,855		Valid
X1.6			0,891		Valid
X1.7			0,903		Valid
X1.8			0,918		Valid
X1.9			0,913		Valid
X2.1				0,896	Valid
X2.2				0,905	Valid
X2.3				0,942	Valid
X2.4				0,897	Valid
X2.5				0,908	Valid
X2.6				0,914	Valid
X2.7				0,916	Valid
X2.8				0,914	Valid
X2.9				0,931	Valid
Y1.1		0,965			Valid
Y1.10		0,927			Valid
Y1.11		0,919			Valid

Y1.12		0,947		Valid
Y1.13		0,892		Valid
Y1.14		0,893		Valid
Y1.2		0,954		Valid
Y1.3		0,950		Valid
Y1.4		0,937		Valid
Y1.5		0,940		Valid
Y1.6		0,938		Valid
Y1.7		0,951		Valid
Y1.8		0,949		Valid
Y1.9		0,943		Valid
Z1.1	0,930			Valid
Z1.2	0,934			Valid
Z1.3	0,939			Valid
Z1.4	0,945			Valid
Z1.5	0,956			Valid
Z1.6	0,914			Valid
Z1.7	0,894			Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai loading dari masing masing item terhadap konstraknya lebih besar dari nilai 0.70. Dari hasil analisa cross-loading tampak bahwa tidak terdapat permasalahan validitas diskriminan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat *nilai composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,70.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0,974	0,978
Kinerja Karyawan	0,989	0,990
Lingkungan Kerja Fisik	0,954	0,961
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,975	0,979

Sumber: Data diolah, 2021

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

IV.3.2 Model *Structural (Inner Model)*

Model *structural (Inner Model)* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model *structural (Inner model)*.

1. *R-Square*

Model struktural dalam SEM-PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 . Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independent terhadap dependen (Jogiyanto, 2015) Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 4.12 *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Karyawan	0,928	0,925
Kinerja Karyawan	0,935	0,931

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa

nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0,928.

Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan

kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 92,8%. Kemudian untuk nilai *R-*

Square yang diperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 0,935. Nilai

tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh *a perceived* lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan

kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 93,5%.

2. Evaluasi *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R^2 variabel laten

dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q^2 *predictive*

relevance untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi

dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R1^2) \times (1 - R2^2)]$$

$$= 1 - [(1-0,928^2) \times (1 - 0,935^2)]$$

$$= 1 - [(0,138) \times (0,125)]$$

$$= 0,982$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square*

sebesar 0,982. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data

penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar

98,2%. Sedangkan sisanya sebesar 1,8% dijelaskan oleh faktor lain yang

berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut

maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3. *F-Square*

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011).

Tabel 4.13 *F-Square*

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	0,347	0,160
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,362	0,062
Kepuasan Kerja Karyawan		0,174

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diketahui lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 0,347 terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki pengaruh 0,160 terhadap kinerja karyawan. hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh 0,362 terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh 0,062 terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 0,174 terhadap kinerja karyawan. hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh medium terhadap kinerja karyawan.

IV.3.3 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Pengujian hipotesis antar konstruk yaitu konstruk eksogen (independen/variabel bebas) terhadap konstruk endogen (dependen/variabel terikat) dan konstruk endogen terhadap konstruk endogen (β) dilakukan dengan metode *resampling bootsrap* yang dikembangkan oleh geisser (ghozali, 2011). Statistik uji yang digunakan adalah uji T, penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

Tabel 4.14 Uji T

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	4,588	0,000
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	4,415	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	4,557	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	3,283	0,001
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	3,367	0,001

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara variabel. Hubungan variabel dikatakan signifikan apabila t-statistic lebih besar dari t-values yaitu 2.012 dengan signifikansi di bawah 0,05.

Berdasarkan hasil uji t-statistic diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai t-statistic pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistic 4.588 yang mana nilai ini lebih

besar dari t-values 2.012 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada

0.05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

2. Nilai t-statistic pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic 4.415 yang mana nilai ini lebih besar dari t-values 2.012 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai t-statistic pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistic 4,557 yang mana nilai ini lebih besar dari t-values 2.012 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

4. Nilai t-statistic pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic 3,283 yang mana nilai ini lebih besar dari t-values 2.012 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

5. Nilai t-statistic pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic 3,367 yang mana nilai ini lebih besar dari t-values 2.012 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Efek Mediasi

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan smartPLS 3.0. Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

Tabel 4.15 Uji Efek Mediasi

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	2,582	0,010
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	2,790	0,005

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara variabel. Hubungan variabel dikatakan signifikan apabila t-statistic lebih besar dari p-values yaitu 2.012 dengan signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan hasil uji t-statistic diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada uji Mediasi terhadap hubungan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic 2,585 yang mana nilai t-statistic < t values dan nilai sig lebih besar dari 0,05. sehingga dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan
2. Pada uji Mediasi terhadap hubungan lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic 2,790 yang mana nilai t-statistic < t values dan nilai sig lebih besar dari 0,05. sehingga dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini lingkungan kerja fisik diketahui memiliki mean paling besar adalah pada indikator kebersihan, Pada item “karyawan sudah memiliki kesadaran dalam menjaga kebersihan ruang kerja”, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki kesadaran akan kebersihan pada lingkungan kerjanya. Sedangkan indikator pencahayaan memiliki jawaban responden paling rendah dimana item “jumlah cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan sudah mampu menerangi ruangan”. Sehingga dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja fisik yang menjadi permasalahan karyawan Griya Brawijaya adalah pencahayaan di lingkungan kerja.

Pada variabel lingkungan kerja non fisik, diketahui mean paling besar adalah pada indikator hubungan antar karyawan dimana item “setiap karyawan

saling membantu demi kelancaran pekerjaan” sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki hubungan antar karyawan yang baik. Sedangkan indikator hubungan atasan dengan bawahan memiliki jawaban responden paling rendah dimana item “Komunikasi antara atasan dengan karyawan bersifat terbuka dan bebas” sehingga dapat disimpulkan komunikasi hubungan atasan dengan bawahan di Griya Brawijaya belum saling terbuka dan bebas.

Pada variabel kepuasan kerja, diketahui mean paling besar adalah pada indikator kepuasan sosial dimana item “Saya tidak memiliki kesulitan dalam berinteraksi sosial di lingkungan kerja”, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya memiliki kepuasan sosial yang baik di tempat kerja. Sedangkan indikator kepuasan finansial memiliki jawaban responden paling rendah dimana item “Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan secara berkala” sehingga dapat disimpulkan Griya Brawijaya belum maksimal dalam mengapresiasi hasil kerja karyawannya.

Pada variabel kinerja karyawan, diketahui mean paling besar adalah pada indikator kualitas kerja dimana item “Saya mampu bekerja dengan teliti” sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Karyawan Buna UB Griya Brawijaya memiliki kualitas kerja yang baik.

Pada uji outer model digunakan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas konvergen menyatakan semua item untuk semua variabel sudah tidak ada yang tereliminasi dari model, dengan demikian semua konstruk dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas deskriminan diketahui bahwa nilai faktor loading dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar dari nilai cross loadingnya. Pada uji reliabilitas dilakukan

dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil uji reliabilitas semua konstruk sudah memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* diatas nilai yang ditentukan sehingga dapat disimpulkan konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pada uji *inner model* digunakan Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independent terhadap dependen (Jogiyanto,2015). Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Hasil *R-square* menyatakan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kemudian untuk nilai *R-square* yang diperoleh variabel kinerja karyawan menjelaskan bahwa efektivitas kinerja karyawan dapat diterima oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan Pada Uji *F-Square* diketahui lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh medium terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden yang telah dihitung menggunakan aplikasi PLS, Maka hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positive yang signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya Griya Brawijaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustanto dan Harsoyo (2019) terhadap 45

karyawan pada Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.

perlu meningkatkan fasilitas yang digunakan karyawan sehingga tidak menghambat pekerjaan karyawan. Sebagaimana di jelaskan oleh Rahmawati et al. (2014) bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azharuddin *et al.* (2019) terhadap 57 orang karyawan PT Bali Age Surabaya.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Pada uji Mediasi terhadap hubungan lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azharuddin *et al.* (2019) terhadap 57 orang Karyawan PT Bali Age Surabaya.

Pada penelitian ini terdapat dua hal yang menjadi kekuarangan yaitu pada lingkungan kerja Non Fisik “Komunikasi antara atasan dengan karyawan bersifat terbuka dan bebas” memiliki nilai mean yang rendah sedangkan pada kepuasan kerja “Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan secara berkala”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Buna UB Griya

Brawijaya memiliki ketidak percayaan terhadap atasannya. Perusahaan sebagai

suatu organisasi yang selalu di hadapkan dengan berbagai persoalan, harus dapat mengedepankan hal-hal yang relatif dekat dan terkait langsung dengan pengalaman individu dalam lingkungan kerja, sebagai iklim yang secara signifikan memberikan pengaruh terhadap persepsi tentang atribut organisasi.

Dengan cara memberikan kepuasan manusiawi, rasa aman, kesetiakawanan, rasa diterima, rasa dihargai, kesejahteraan dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Keterlibatan pihak perusahaan dan karyawan dalam mewujudkan organisasi, dapat memperkuat rasa memiliki bersama dan dapat menciptakan kinerja yang baik. Keberhasilan karyawan bukan ditentukan oleh dirinya sendiri tapi juga oleh lingkungannya. Dalam menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah, butuh kontribusi langsung dari masing – masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya.

Hal ini perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan, mengingat kontribusi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Dalam merancang strategi sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan atmosfer yang penuh komitmen dan rasa kepercayaan satu sama lain. Perusahaan tidak hanya cukup dengan lingkungan kerja fisik yang aman atau kompensasi yang memadai saja, tetapi juga harus memenuhi syarat-syarat kondisi psikologis (Heizer dan Render, 2009). Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, dan

mampu meningkatkan kinerja karyawan . Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja dan kepuasan karyawan tersebut.

4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bina UB Griya Brawijaya. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thahir (2019) terhadap 84 orang guru yang mengajar di Madrasah Aliyah di Makassar.

Adanya permasalahan dalam lingkungan kerja non-fisik sama krusialnya dengan lingkungan kerja fisik, apabila lingkungan kerja fisik dapat di perbaiki dengan mudah searah dengan niat manajemen memperbaiki lingkungan kerja fisiknya. berbeda dengan lingkungan kerja non fisik yang perlu di ciptakan oleh organisasi untuk menciptakan suasana harmonis dalam bekerja, sebagaimana yang diketahui lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan yang terjalin di suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar maupun diraba menggunakan pancaindera manusia. Faktor semacam ini memang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan oleh karna itu, lingkungan kerja non fisik juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan human relations yang sebaik-baiknya

5. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bina UB Griya Brawijaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Hazriyanto (2019).

Pada masa pandemi ini perubahan iklim kerja karena sangat berdampak bagi kepuasan dan kinerja karyawan. sebagaimana yang diketahui perubahan pada lingkungan kerja umumnya menyebabkan berbagai perubahan secara makro pada suatu organisasi termasuk iklim dan budaya organisasi, hingga pada tingkat mikro seperti kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Bagi karyawan, lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi sisi emosional, artinya perasaan senang dan tidak senang dapat muncul seiring dengan kemunculan dan perubahan-perubahan di lingkungan kerja. Akibatnya, tidak sesuai perubahan pada lingkungan kerja kemudian menentukan kondisi kejenuhan yang dirasakan dan ketidakpuasan kerja. Sedangkan perubahan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan mampu menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki *sense of belongin* kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerja tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai akan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas.

BAB V PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan BUNA UB Griya Brawijaya. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh *positive* signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya.
2. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
4. Terdapat pengaruh *positive* yang signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh *positive* signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Buna UB Griya Brawijaya.

V.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, dapat dikemukakan

beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan sembilan indikator yang dijadikan pengukuran kepada responden pada variabel lingkungan kerja fisik, indikator tentang distribusi cahaya yang merata dari matahari di setiap ruangan memiliki skor rata-rata indikator terendah namun masih dalam kategori baik. Diharapkan pihak Buna UB Griya Brawijaya dapat memperhatikan karyawannya dengan mengubah *layout* tempat kerja agar dapat disinari oleh matahari, karna selain bermanfaat untuk keselamatan dan kelancaran kerja cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya Buna UB Griya Brawijaya lebih memperhatikan lagi Lingkungan Kerja Non Fisik terutama dalam hubungan antara karyawan dan atasan agar karyawan memiliki Kinerja yang lebih baik. Cara yang dapat dilakukan misalnya dengan melakukan komunikasi dua arah antara atasan dengan karyawan.

Hal tersebut perlu dilakukan karena berdasarkan penelitian *item* Komunikasi antara atasan dengan karyawan bersifat terbuka dan bebas menunjukkan rata-rata yang rendah dibanding *item* lainnya.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel- variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162

Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 1(2), 87-95.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basuki, dan Indah Susilowati. (2005). Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja.

Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Danim, S. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi. Cetakan ke-10*. Bandung: Pustaka Setia.

Edy. (2008). Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3), 159-174.

Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.

Hamid, A., & Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 326-335.

Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid – 19 terhadap Prekonomian Indonesia. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2 (1), 146-153.

Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Kompas.com. (2020) Kematian akibat Covid-19 di Indonesia Tertinggi di Asia Tenggara.

<https://www.kompas.com/tren/read/2020/06/13/100500565/kematian-akibat-covid-19-di-indonesia-tertinggi-di-asia-tenggara-sebagian?page=all>. Diakses Tanggal 10 Mei 2021.

Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunagara, P.A. (2007). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. Bandung.

Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Dua. Salemba Empat.

Lyta. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Maruf, A. A., Tison, D. T., & Haning, M. T. (2001). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tataruang dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Adminstrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*.

Merdeka.com. (2021) Data Terkini Korban Virus Corona di Indonesia per April 2021.

<https://www.merdeka.com/peristiwa/data-terkini-korban-virus-corona-di-indonesia-per-april-2021.html>. Diakses Pada 10 Mei 2021.

Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personali: Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.
- Rahayu, Dewi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rahmawati, N. 2014. Analisis Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali. Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riani, Sri Laksmi M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49-56.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi* alih bahasa Drs. Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sinaga, D., & Hutabarat, N. R. Q. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Toba Samosir.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Lilis (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.

Susilo, adityo .dkk. (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7 (1), 45-67.

Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT. Manado Media Grafika). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).

Thahir, Musafir (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru.

Titik, Desi. (2019) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja.

Widyaningrum, I. A., Pongtuluran, Y., & Tricahyadinata, I. (2013). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua*. Yogyakarta: Andi.

Yunanda, M. A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1).

Yunus, Nur Rohim., & Annissa. (2020). Kebijakan Pemberlakuan Lockdown Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19. *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*. 7 (3), 227-238.

Zafar, Qadoos .et al. (2015). The influence of Job stress on employees Performance in Pakistan. *American Journal Of Social Science Research*, 1 (4), 221-225.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Responden

PENGANTAR KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan
Dampaknya Terhadap Kinerja
Kepada : Yth Bapak/ Ibu Karyawan Griya Brawijaya Malang

Dengan Hormat,

Saya Muh Farhan Noer mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, saat ini sedang melakukan penelitian skripsi. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya maka penulis mohon kesediaannya membantu mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/ Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dan penulis mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan dihati Bapak/ Ibu.

Hormat Saya,

Muh Farhan Noer

Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian / Divisi :

Pendidikan Terakhir : 1. SD/Sederajat

2. SMP/Sederajat

3. SMA/Sederajat

4. D3/Sarjana

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan keadaan yang sebenarnya. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian, maka beri tanda (X) pada kotak yang salah dan pilihlah penggantian jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- 1. STS = Sangat Tidak Setuju
- 2. TS = Tidak Setuju
- 3. N = Netral/Ragu-ragu
- 4. S = Setuju
- 5. SS = Sangat Setuju

Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
Pencahayaannya						
1	Menurut saya, jumlah cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan sudah mampu menerangi ruangan					
2	Menurut saya, distribusi cahaya dari matahari di setiap ruangan sudah merata					
3	Menurut saya, penerangan dalam ruangan dari cahaya lampu sudah mampu menerangi ruangan					
Kelembaban di tempat kerja						
4	Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sudah baik untuk memenuhi kebutuhan oksigen					
5	Menurut saya, suhu udara dalam ruangan mampu menciptakan suasana sejuk					
6	Menurut saya, pemerataan udara dalam ruangan sudah mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.					
Kebersihan						
7	Saya sudah memiliki kesadaran dalam menjaga kebersihan ruang kerja					
8	Menurut saya, ketersediaan fasilitas untuk menjaga kebersihan di ruang kerja sudah lengkap					
9	Menurut saya, kebersihan alat kerja yang digunakan sehari-hari selalu terjaga kebersihannya					

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
Hubungan atasan dengan bawahan						
10	Menurut saya, Komunikasi antara atasan dengan karyawan sudah baik dalam berbagai kesempatan					
11	Menurut saya, Penyampaian informasi dalam hal pemberian tugas sudah dilakukan secara komunikatif					
12	Menurut saya, Komunikasi antara atasan dengan karyawan bersifat yang terbuka dan bebas					
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan						
13	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan setiap atasan					
14	Saya mudah mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan					
15	Saya mampu menyampaikan laporan pelaksanaan tugas secara komunikatif					
Hubungan antar karyawan						
16	Menurut saya, setiap karyawan saling membantu demi kelancaran pekerjaan					
17	Saya memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan					
18	Saya memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap rekan kerja					

Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
Kepuasan Psikologi						
19	Selama bekerja saya mampu memenuhi kebutuhan fisik seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung					
20	Menurut saya, Perlindungan terhadap keamanan kondisi kerja sudah terjamin					
Kepuasan Sosial						
21	Saya tidak memiliki kesulitan dalam berinteraksi sosial di lingkungan kerja					
22	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan					
23	Saya merasa diterima dengan baik oleh karyawan lainnya					
Kepuasan Finansial						
24	Menurut saya, Perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan diri					
25	Menurut saya, Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan secara berkala					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
26	Saya mampu bekerja dengan teliti					
27	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan					

Kuantitas Kerja						
29	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
30	Saya mampu menyelesaikan target sesuai harapan perusahaan					
31	Saya mampu melaksanakan berbagai jenis pekerjaan dalam waktu yang ditentukan					
Tanggung Jawab						
32	Saya mampu menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
33	Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja saya					
34	Saya mampu mempertanggung jawabkan penggunaan sarana prasarana untuk bekerja					
Kerjasama						
35	Saya selalu berpartisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan formal					
36	Saya selalu berpartisipasi dengan pegawai lain dalam kegiatan informal					
37	Saya mampu membangun hubungan baik dengan pegawai lain					
Inisiatif						
38	Saya mampu menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan					
39	Saya mampu mencetuskan gagasan solusi untuk perbaikan tanpa menunggu koreksi atasan					

Malang, 2021

Lampiran 2 Tabulasi Sebaran Jawaban Responden

Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 tahun - 29 tahun	8	14,55%
2	30 tahun - 34 tahun	12	21,82%
3	35 tahun - 39 tahun	19	34,55%
4	40 tahun - 44 tahun	11	20,00%
5	45 tahun keatas	5	9,09%
	Total	55	100,00%

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	61,82%
Perempuan	21	38,18%
Total	55	100,00%

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP/Sederajat	13	23,64%
SMA/Sederajat	25	45,45%
D1	3	5,45%
D2	1	1,82%
D3/Sarjana	13	23,64%
Total	55	100%

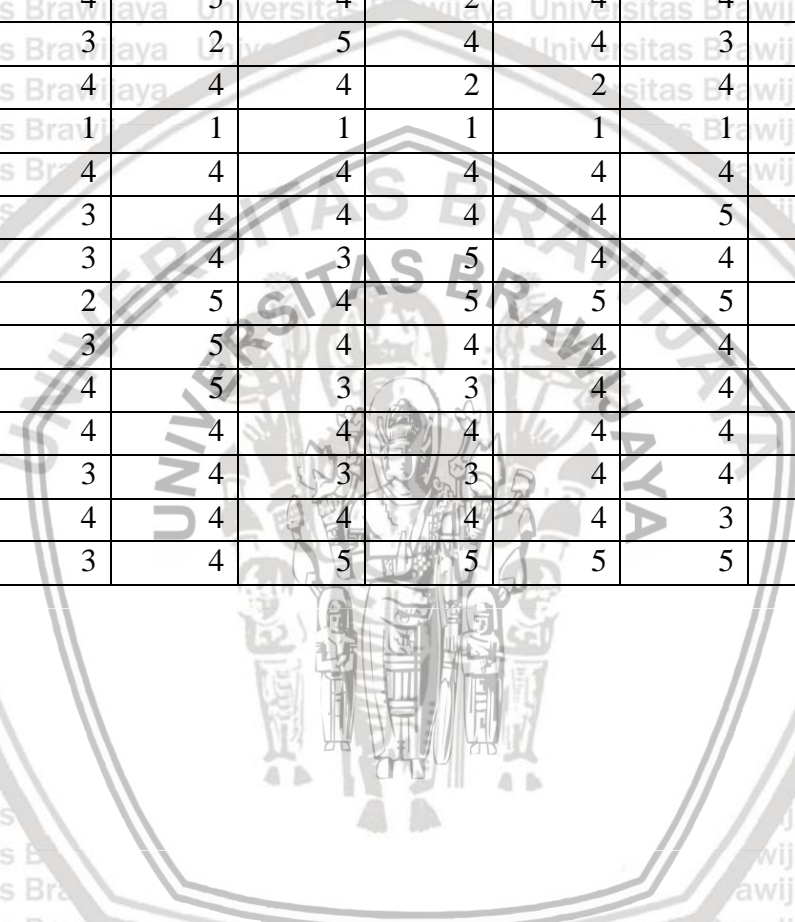
Divisi Pekerjaan

Divisi	Frekuensi	Persentase
Supervisor	7	12,73%
Accounting	20	36,36%
Kitchen	6	10,91%
Room Division	7	12,73%
Cleaning Service	7	12,73%
Security	8	14,55%
Total	55	100,00%

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
4	3	5	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	3	4
2	2	4	4	2	4	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	4	5	4	4	5	4	4
2	2	3	5	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	5	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	5	5	3	5	5
5	5	4	4	3	4	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	2	4	4	4	2	4	4	4
2	3	4	2	2	4	5	4	4
4	2	4	5	4	4	5	5	5
2	2	4	5	5	5	4	4	5
2	2	4	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
2	2	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5

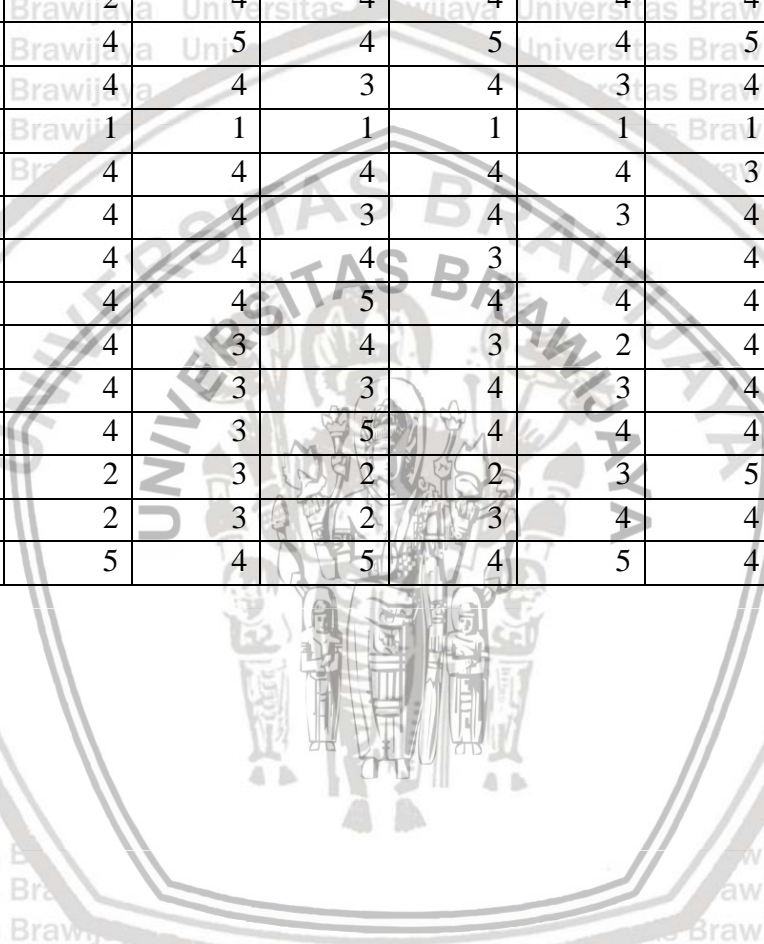
4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	5	5	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	2	3	4	4	5	5
4	4	5	4	2	4	4	4	4
2	3	2	5	4	4	3	4	4
3	4	4	4	2	2	4	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	3	4	4	4	4	5	4	4
2	3	4	3	5	4	4	5	4
3	2	5	4	5	5	5	4	4
3	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4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



Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Variabel X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	4	4	4	3	4	3
2	4	4	3	2	2	4	5	5
4	4	4	4	5	3	2	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	4	4	3	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	5	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4

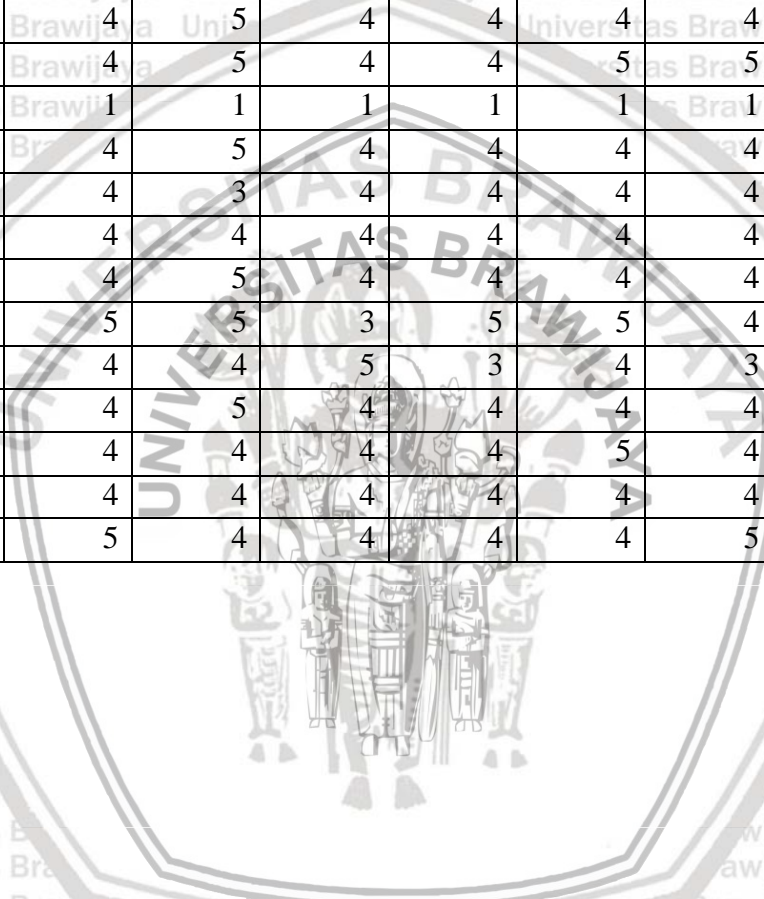
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	3	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	5	4	4	4	3	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	2	4	4	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4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



Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Z

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	3
1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	4	3	4
4	4	3	4	5	3	4
1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	2	2
5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	2	5
5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5

5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	3	5	5	4
3	4	4	5	3	4	3
5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5



Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5

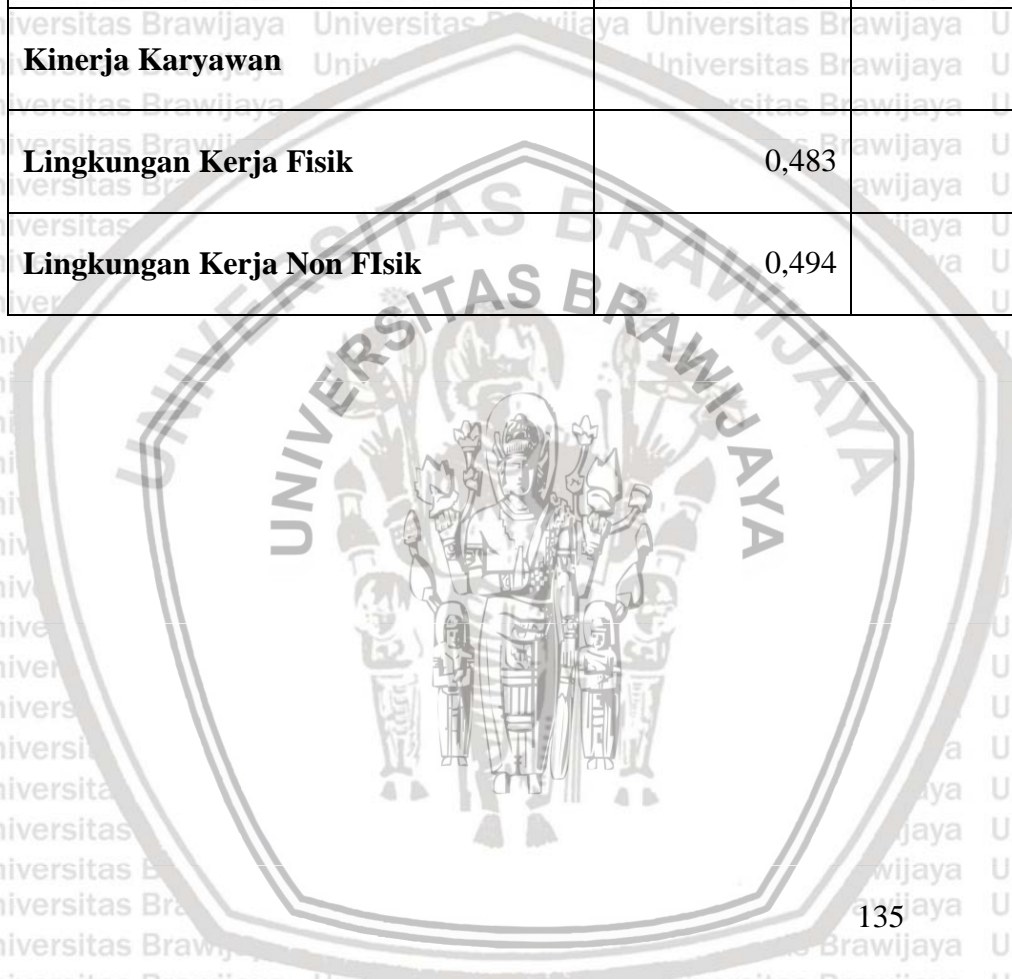
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

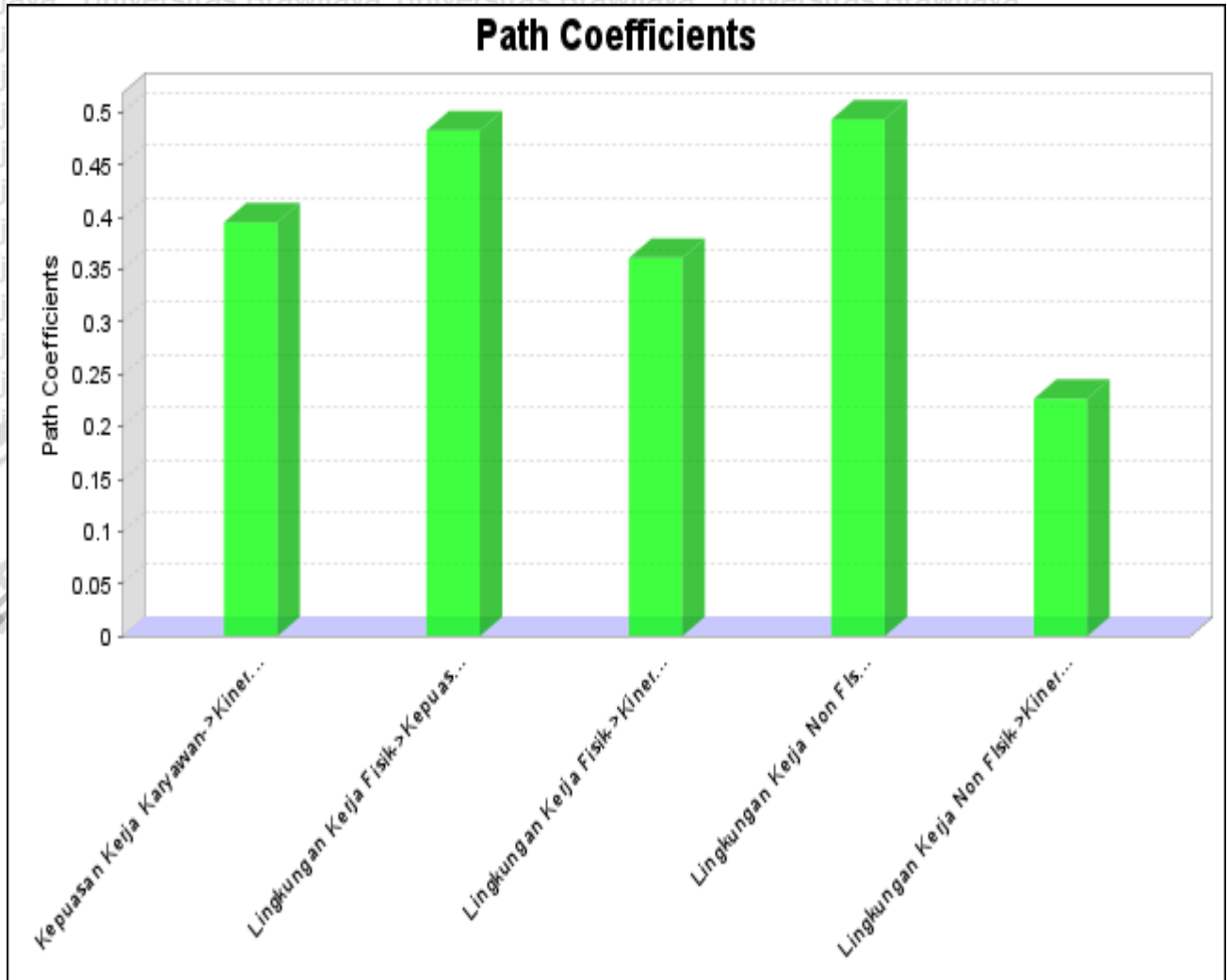
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	4	4	3	3	3	4	5	4	2	5	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	2
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4



Lampiran 7 Path Coefficients

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan		0,395		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik	0,483	0,361		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,494	0,227		





Lampiran 8 Indirect Effects

Total Indirect Effects

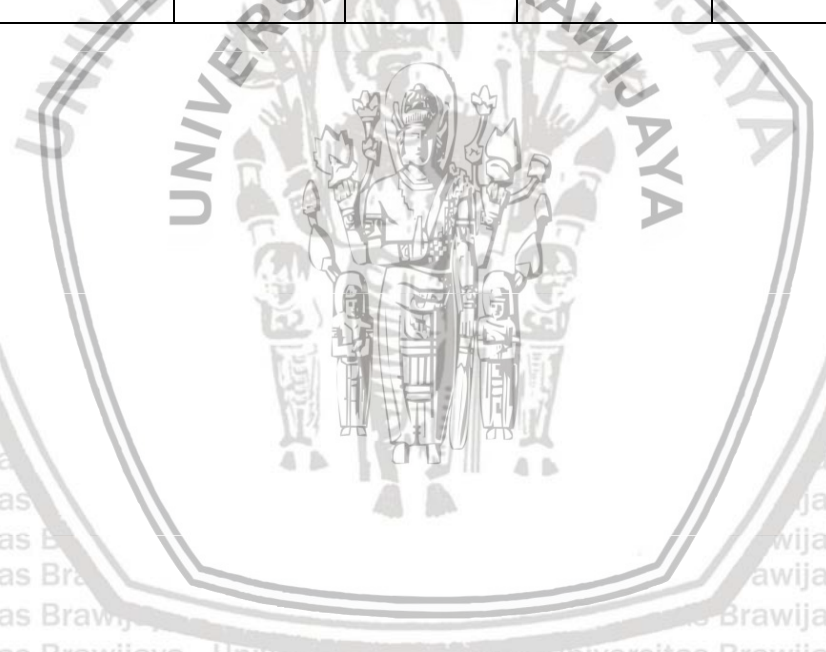
	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan				
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik		0,191		
Lingkungan Kerja Non Fisik		0,195		

Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,191
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,195

Lampiran 9 Total Effects

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan		0,395		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik	0,483	0,552		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,494	0,422		



Lampiran 10 *Outer Loadings*

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
X1.1			0,711	
X1.2			0,730	
X1.3			0,911	
X1.4			0,862	
X1.5			0,855	
X1.6			0,891	
X1.7			0,903	
X1.8			0,918	
X1.9			0,913	
X2.1				0,896
X2.2				0,905
X2.3				0,942
X2.4				0,897
X2.5				0,908
X2.6				0,914
X2.7				0,916
X2.8				0,914
X2.9				0,931
Y1.1		0,965		
Y1.10		0,927		
Y1.11		0,919		
Y1.12		0,947		
Y1.13		0,892		
Y1.14		0,893		
Y1.2		0,954		
Y1.3		0,950		
Y1.4		0,937		
Y1.5		0,940		
Y1.6		0,938		
Y1.7		0,951		
Y1.8		0,949		
Y1.9		0,943		
Z1.1	0,930			
Z1.2	0,934			
Z1.3	0,939			
Z1.4	0,945			

Z1.5	0,956			
Z1.6	0,914			
Z1.7	0,894			



Lampiran 11 *Outer Weights*

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
X1.1			0,098	
X1.2			0,105	
X1.3			0,138	
X1.4			0,131	
X1.5			0,122	
X1.6			0,131	
X1.7			0,143	
X1.8			0,145	
X1.9			0,144	
X2.1				0,116
X2.2				0,119
X2.3				0,122
X2.4				0,115
X2.5				0,121
X2.6				0,120
X2.7				0,124
X2.8				0,127
X2.9				0,129
Y1.1		0,078		
Y1.10		0,073		
Y1.11		0,076		
Y1.12		0,079		
Y1.13		0,072		
Y1.14		0,071		
Y1.2		0,078		
Y1.3		0,078		
Y1.4		0,077		
Y1.5		0,077		
Y1.6		0,075		
Y1.7		0,077		
Y1.8		0,079		
Y1.9		0,078		
Z1.1	0,153			
Z1.2	0,157			
Z1.3	0,154			
Z1.4	0,160			

Z1.5	0,160		
Z1.6	0,146		
Z1.7	0,144		



Lampiran 12 *Latent Variable*

Latent Variable

Case ID	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
1	0,158	0,062	0,152	0,232
2	0,044	-0,359	0,329	-0,076
3	-0,094	0,187	0,223	0,325
4	0,686	0,685	0,036	1,035
5	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
6	0,065	0,552	0,445	0,437
7	0,158	0,062	-0,222	0,232
8	0,158	0,062	0,249	0,232
9	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
10	0,158	0,062	0,152	0,232
11	0,176	0,062	-0,103	-0,157
12	0,158	0,062	0,329	0,232
13	0,044	-0,358	0,120	0,033
14	0,292	0,062	0,120	0,434
15	0,913	0,688	0,386	1,128
16	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
17	0,438	0,312	0,541	0,517
18	0,050	0,490	0,640	0,735
19	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
20	0,291	0,436	0,528	-0,173
21	-0,165	0,360	-0,136	-0,238
22	0,403	0,246	-0,195	0,026
23	0,796	0,858	0,602	0,729
24	0,785	0,496	0,404	0,535
25	0,416	0,858	0,638	0,829
26	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
27	0,799	0,437	0,638	0,443
28	0,283	0,729	0,743	0,422
29	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
30	0,919	0,860	0,705	0,437
31	0,295	0,668	0,860	0,740
32	0,919	0,308	0,742	0,422
33	0,296	0,428	0,081	0,737
34	0,414	0,427	0,834	0,942
35	0,044	0,553	0,743	0,335

36	0,781	0,183	0,979	0,331
37	0,788	0,862	0,860	0,831
38	0,794	0,427	0,695	0,826
39	0,522	0,490	0,301	0,634
40	0,656	0,740	1,018	0,832
41	0,412	0,489	0,347	0,035
42	0,140	0,366	0,260	0,037
43	0,283	0,308	-0,172	0,736
44	0,513	0,304	-0,257	0,039
45	-2,520	-2,511	-2,489	-2,456
46	0,414	0,487	0,089	0,129
47	0,033	0,185	0,196	0,039
48	0,158	0,548	0,187	0,225
49	0,283	-0,113	0,496	0,623
50	0,536	0,124	0,276	-0,068
51	-0,086	0,627	0,371	-0,067
52	0,414	-0,224	0,249	0,219
53	0,406	0,254	-0,117	-0,440
54	0,158	0,676	0,329	-0,243
55	0,541	0,548	0,730	0,717

Latent Variable Correlations

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan	1,000	0,954	0,950	0,950
Kinerja Karyawan	0,954	1,000	0,951	0,944
Lingkungan Kerja Fisik	0,950	0,951	1,000	0,945
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,950	0,944	0,945	1,000

Latent Variable Covariances

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan	1,000	0,954	0,950	0,950
Kinerja Karyawan	0,954	1,000	0,951	0,944
Lingkungan Kerja Fisik	0,950	0,951	1,000	0,945
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,950	0,944	0,945	1,000

LV Descriptives

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
Kepuasan Kerja Karyawan	0,000	0,283	-2,520	0,919	1,000	2,571	-1,960	55,000
Kinerja Karyawan	0,000	0,312	-2,511	0,862	1,000	2,475	-1,949	55,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,000	0,276	-2,489	1,018	1,000	2,311	-1,867	55,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,000	0,232	-2,456	1,128	1,000	2,068	-1,764	55,000

Lampiran 13 Residuals

Outer Model Residual Scores

Case ID	X										Y							Z																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	
1	0,597	-0,154	0,091	0,044	-0,147	-0,033	-0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000			
2	0,472	0,589	-0,008	-0,008	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000			
3	0,547	-0,021	-0,000	0,007	0,008	-0,004	-0,009	-0,009	-0,003	0,000	0,000	0,000	0,004	0,006	0,001	0,001	0,002	0,002	0,003	0,006	0,008	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001	0,005	0,005	0,004	0,009	0,008	0,006	0,004

	0 4 9	0 3 2	, 0 8	, 0 1	1 2 0	1 3 5	, 1 0	, 0 1	, 0 6	0 6 5	0 3 6	0 5 9	0 2 3	0 2 2	0 8 6	, 0 6	, 1 2	, 0 8	0 2 3	0 3 9	0 6 6	0 2 2	0 4 1	0 0 2	0 1 6	0 9 3	0 5 7	, 0 4	, 0 8	, 0 9	, 0 5	, 0 9	0 0 7	0 0 4	0 0 0	1 2 9		
17	0 3 2 1	0 4 2 7	- , 2 9	- , 0 6	0 5 7	0 5 2	0 4 2	0 2 0	0 5 9	0 2 7	0 1 9	0 1 4	0 0 7	0 0 5	0 0 9	0 0 2	0 0 4	0 0 7	0 0 3	0 0 6	0 0 1	0 0 8	0 0 5	0 0 3	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	0 0 2	
18	1 0 5 9	1 2 3 8	0 3 6 2	0 3 3 7	- 1 0 1	0 3 4 3	0 3 4 5	0 4 1 7	0 4 0 2	0 3 2 9	0 5 4 0	0 2 1 7	0 4 4 3	0 4 6 9	0 4 7 2	0 1 2 7	0 1 6 5	0 1 3 2	0 5 7 0	0 3 8 0	0 2 9 8	0 3 4 0	0 4 4 0	0 9 2 8	0 2 2 4	0 4 5 1	0 5 7 5	0 4 1 8	0 1 7 9	0 0 6 0	0 8 7 6	0 6 7 3	0 7 6 0	0 6 7 3	0 6 7 3	0 6 7 3	0 6 7 3	0 6 7 3
19	0 0 4 9	0 0 3 2	0 0 8 5	0 0 1 0	0 1 2 5	0 1 3 4	0 0 1 4	0 0 6 8	0 0 5 6	0 0 3 9	0 0 5 2	0 0 2 6	0 0 2 8	0 0 2 6	0 0 6 5	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8	0 0 2 8

20	1 , 1	0 , 4	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	0 , 5	0 , 4	0 , 4	0 , 4	0 , 4	0 , 4	0 , 2	0 , 2	0 , 2	0 , 2	0 , 2	0 , 3	0 , 3	0 , 4	0 , 4	0 , 4	0 , 2	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	- , 0	0 , 6	- , 0	- , 0
-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

	3 9	3 6	2 8	2 7	1 7	2 3	3 7	3 6	2 1	3 8	2 4	3 5	0 5	1 0	7 2	4 9	0 2	6 2	1 4	2 6	2 5	3 0	1 9	9 6	0 1	6 7	6 1	3 5	7 1	7 6	8 6	3 5	0 9	0 8	2 1	1 6	4 5	0 1	0 9	0 1					
21	- 0	- 8	0 2	0 0	0 9	- 1	0 2	0 4	0 9	0 1	0 8	0 7	0 3	0 4	0 1	0 0	0 6	0 3	0 8	0 1	0 1	0 2	0 9	0 2	0 4	0 3	0 7	0 2	0 5	0 5	0 3	0 0	0 3	0 2	0 2	0 1	0 2	0 6	0 4	0 4	0 3	0 9	0 5		
22	- 7	0 9	0 7	1 2	- 0	1 4	0 0	0 2	0 3	0 2	0 3	0 2	0 2	0 5	0 5	0 0	0 0	0 3	0 0	0 0	0 1	0 0	0 0	0 1	0 3	0 0	0 7	0 0	0 5	0 6	0 1	0 1	0 1	0 3	0 1	0 6	0 1	0 3	0 2	0 2	0 1	0 2	0 1	0 2	
23	0 2	1 3	0 3	0 4	0 2	0 2	0 3	0 3	0 4	0 3	0 3	0 3	0 0	0 4	0 4	0 4	0 3	0 1	0 6	0 1	0 1	0 1	0 2	0 2	0 1	0 8	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0

24	-1,99	-1,11	-0,67	0,69	0,63	0,26	-0,25	-0,64	0,28	0,21	0,72	-0,58	-0,34	-0,13	0,32	0,15	-0,33	-0,33	-0,02	0,22	0,34	0,41	0,44	0,22	-0,40	0,45	0,33	0,13	0,20	-0,66	0,26	0,33	
25	-1,36	-1,38	-0,38	0,41	0,44	0,33	-0,36	-0,40	0,32	0,33	0,44	-0,38	-0,24	-0,09	0,03	0,13	0,11	0,11	0,22	0,08	0,07	0,00	0,00	-0,01	0,00	-0,02	0,21	0,19	0,47	0,22	0,52	-0,12	0,12
26	0,49	0,32	0,08	0,10	0,12	0,01	-0,06	-0,05	0,06	0,03	0,02	0,00	-0,01	-0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,04	0,04	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01
27	-1,36	-1,38	-0,38	0,41	0,44	0,33	-0,36	-0,40	0,32	0,33	0,44	-0,38	-0,24	-0,09	0,03	0,13	0,11	0,11	0,22	0,08	0,07	0,00	0,00	-0,01	0,00	-0,02	0,21	0,19	0,47	0,22	0,52	-0,12	0,12
28	0,12	0,23	0,33	0,34	0,33	-0,33	-0,33	-0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33

	7 7	7 9	7 5	2 6	0 4	5 1	5 6	5 6	5 1	8 3	0 4	0 5	1 2	1 2	0 7	2 0	3 4	3 7	0 6	5 8	8 6	5 2	6 3	9 8	2 1	8 8	8 7	6 2	9 6	9 8	0 8	6 2	0 9	0 7	0 4	1 6	1 7	0 8	0 0		
29	0 4 9	0 3 2	0 0 8	0 0 1	0 2 0	0 3 5	0 1 4	0 0 6	0 0 5	0 6 5	0 3 6	0 5 9	0 2 3	0 2 2	0 8 6	0 1 2	0 0 8	0 2 3	0 0 3	0 1 3	0 0 9	0 2 6	0 0 4	0 0 2	0 4 1	0 0 2	0 0 0	0 1 6	0 0 9	0 0 3	0 0 5	0 0 8	0 0 9	0 0 5	0 0 8	0 0 9	0 0 5	0 0 8	0 0 9	0 0 5	0 0 8
30	0 6 0 4	0 3 0 7	0 4 4 1	0 4 2 3	0 3 2 5	0 8 8 6	0 7 5 9	0 5 3 0	0 1 2 8	0 1 6 4	0 0 4 2	0 1 4 5	0 1 4 3	0 0 8 9	0 2 1 5	0 4 0 6	0 4 0 5	0 1 3 9	0 1 6 5	0 1 4 4	0 2 4 6	0 0 8 1	0 0 6 4	0 1 0 3	0 0 6 4	0 0 5 1	0 7 7 3	0 0 7 3	0 1 1 7	0 0 5 9	0 0 8 3	0 0 6 1	0 2 1 6	0 0 7 8	0 0 4 5	0 0 7 8	0 0 4 5	0 0 3 8	0 0 1 5	0 0 4 8	
31	0 0 9 4	0 1 9 4	0 2 6 9	0 2 0 6	0 4 7 3	0 6 3 8	0 1 0 2	0 6 4 2	0 4 0 2	0 4 0 2	0 1 7 7	0 3 4 8	0 4 1 1	0 3 6 3	0 1 2 0	0 3 4 7	0 1 1 5	0 0 1 4	0 3 4 6	0 4 5 7	0 1 2 1	0 4 3 5	0 4 3 1	0 0 4 4	0 1 4 3	0 2 5 5	0 5 6 1	0 0 6 5	0 2 3 9	0 1 0 3	0 7 9 3	0 2 1 9	0 1 7 2	0 1 9 2	0 1 7 2	0 0 9 5	0 0 9 5	0 0 1 9	0 0 5 9		
32	0 1	0 2	- 3	0 4	0 3	0 2	- 2	- 2	0 6	0 7	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2	- 2

	7	8	4	2	0	5	5	5	5	8	0	0	1	1	0	2	3	3	4	1	1	1	0	0	3	8	8	7	9	2	0	0	6	1	0	7	4	3	1	
	8	0	7	7	4	2	2	6	1	3	4	5	2	2	7	0	4	7	2	4	3	8	8	3	6	8	1	0	1	1	7	4	8	1	6	8	5	8	5	
	5																																							
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	9	9	1	1	9	1	0	0	0	4	4	5	4	2	3	3	1	1	2	2	2	5	6	6	3	3	4	3	1	4	3	1	0	5	1	6	7	7	7	
6	7	8	5	0	8	1	3	4	0	9	9	1	1	3	5	9	5	3	2	5	4	3	2	7	9	4	4	7	2	4	9	4	0	8	1	7	0	0	2	
9	5																																							
3	0	1	0	0	0	0	-	-	-	-	0	0	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	1	0	2	2	3	2	6	6	5	5	2	3	2	2	1	0	0	2	5	5	2	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	6	1	4	2	3	2	1	2	
2	1	2	8	5	0	9	9	4	9	8	4	7	5	9	8	1	2	7	2	7	3	7	8	5	9	5	9	4	8	2	1	4	4	5	1	8	5	3	5	
3	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0	0	0	0	0	-	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0
5	9	2	4	4	3	3	2	2	5	0	0	0	0	0	0	1	2	4	1	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	1	3	1	1	0	0	0	0	0	
6	8	7	7	5	5	1	4	1	3	3	2	5	5	9	2	6	8	1	2	4	3	8	5	9	9	9	6	4	4	5	7	4	3	5	1	6	4	3	5	
9	6	9	6	6	9	1	1	0	1	8	5	2	0	0	5	2																								
3	0	0	-	0	0	0	0	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
6	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	0	0	6	2	0	4	3	2	0	0	0	3	0	0	3	1	2	2	5	0	0	0	3	7	2	1	1	1	0	0	2	1	5	5	3	0	7	6	3		
	9	7	9	3	2	1	8	3	9	3	3	5	4	4	6	2	5	9	8	2	2	6	1	3	4	8	1	1	9	9	5	1	5	3	6	8	6	4	8		
	1								5	2		6	7		2	9	4		6	1	5		6	8	2	3	9	9	9	3	5										
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
7	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
	9	9	6	2	0	4	6	3	6	1	4	8	3	9	9	0	3	9	6	7	5	4	2	5	7	0	3	2	9	2	1	8	7	6	4	1	0	8			
	4	4	9	6	3	7	2	3	8	6	4	6	5	9	0	3	9	6	7	5	4	2	5	9	5	8	2	9	2	1	8	7	6	4	1	0	8	2			
	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
3	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
8	2	8	4	6	4	8	5	0	3	0	7	9	3	0	4	4	5	9	4	2	5	3	7	6	4	7	5	1	8	7	9	4	7	8	7	6	4	2	7		
	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
9	3	1	0	0	0	0	6	6	1	9	1	6	3	3	0	4	6	1	9	7	5	4	6	1	9	3	8	1	0	8	4	4	7	4	3	1	6	4	0		
	7	6	3	4	0	9	1	6	7	2	2	6	9	2	9	0	9	9	7	9	5	4	6	1	9	3	8	1	0	8	4	4	7	4	3	1	6	4	0		
4	-	0	0	0	0	0	0	-	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	
0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3	3	3	2	0	0	0	2	2	2	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

	8 2 7	7 8 5	2 5 1	9 0 6	6 9 0	0 6 3	0 3 1	0 1 3	7 8 8	4 8 5	4 8 3	4 3 7	1 5 9	1 9 9	7 2 8	5 8 5	8 3 0	3 8 7	0 5 5	4 2 2	1 1 6	7 1 6	7 6 3	6 2 7	8 7 0	0 1 3	7 4 4	4 2 5	2 6 6	9 6 6	7 8 8	5 0 0
41	1 2 6 8	0 5 1 8	0 1 6 5	1 6 7 2	0 7 8 0	0 2 0 9	0 6 8 4	0 6 6 8	1 3 3 7	0 2 5 5	0 3 5 0	0 2 3 0	0 2 8 0	0 1 7 7	0 7 7 3	0 1 6 3	0 7 6 0	0 4 5 4	0 2 2 0	0 5 3 8	0 3 1 6	0 4 1 1	0 3 9 6	0 3 8 9	0 2 3 5	0 4 2 3	0 6 8 2	0 3 2 8	0 2 8 3	0 3 0 1	0 6 3 4	0 2 8 3
42	0 5 2 1	0 6 3 2	0 8 1 5	0 0 4 0	1 0 7 0	0 1 3 2	0 1 0 7	0 2 7 1	0 2 8 3	0 4 1 0	0 1 1 2	0 2 8 0	0 1 8 0	0 2 1 0	0 0 9 6	0 2 1 9	0 0 8 3	0 1 1 6	0 2 8 9	0 6 3 1	0 3 4 7	0 2 2 8	0 5 1 5	0 2 7 4	0 4 3 3	0 2 8 7	0 8 1 6	0 0 7 2	0 0 2 5	0 0 4 3	0 0 7 5	0 0 4 7
43	0 7 9 0	0 7 4 8	1 3 1 5	0 4 2 4	0 9 5 2	0 7 5 4	0 2 0 1	0 3 0 8	0 3 9 1	0 4 2 8	0 5 2 0	0 4 1 6	0 3 5 0	0 4 0 7	0 6 4 9	0 2 2 5	0 1 3 8	0 1 1 6	0 0 8 3	0 0 3 8	0 4 2 9	0 2 2 1	0 2 3 8	0 1 1 5	0 2 1 8	0 3 9 1	0 0 7 2	0 2 9 1	0 0 7 2	0 6 0 4	0 1 6 9	0 0 3 8
44	0 0 4 0	1 0 4 0	0 0 4 0	- 1 4 0	- 1 2 0	0 0 3 4	0 0 2 2	0 0 0 2	0 0 9 3	0 0 2 2	0 0 3 2	0 0 1 3	0 0 0 1	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0

	7	0	3	0	0	0	3	4	0	2	3	1	5	1	5	4	0	0	4	1	1	1	0	7	3	3	8	2	9	2	1	2	3	2	8	3	4	0	7	
	9	9	5	6	2	8	6	5	1	6	2	0	9	8	4	5	8	2	1	3	3	8	7	7	6	0	4	2	4	1	0	2	0	8	8	7	0	9	8	
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	4	3	8	1	2	3	1	0	0	6	3	5	2	2	8	6	2	8	3	3	9	6	2	2	4	1	2	6	9	3	7	4	8	9	5	9	4	0	2	
	9	2	5	6	0	5	4	4	8	5	6	9	3	2	6	5	5	4	3	3	9	4	5	2	1	4	0	6	9	3	7	4	8	9	5	9	4	0	2	
4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	6	7	1	1	2	1	0	0	5	1	1	2	1	1	1	7	0	1	6	8	0	3	7	1	5	1	3	3	3	3	3	5	4	6	1	4	8	1	2	
	4	5	2	0	0	6	2	3	8	4	5	2	3	3	9	6	7	0	5	2	8	3	9	8	2	8	7	9	3	9	7	0	4	5	1	8	5	5	3	
	3	7	0	8	1	0	4	6	5	6	1	5	5	7	7	9	4	5	5	2	8	3	9	8	2	8	7	9	3	9	7	0	4	5	1	8	5	5	3	
4	-	-	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7	0	1	0	0	1	0	7	0	0	2	2	3	1	5	2	5	1	0	3	0	0	0	0	0	5	1	1	1	0	1	2	1	5	1	4	1	1	7	0	2
	5	9	3	6	0	5	6	3	2	6	2	0	5	8	5	5	8	2	0	2	2	6	9	1	0	9	1	1	6	0	6	1	5	1	4	1	1	8	3	6
	1	0																																						
4	-	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	0	0	-	0	-	-	-	0	-	-	-	0	0	0	0	-	-	0	0	-	0	0	0	-	-	-	0	0	
8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	0 4 4	1 8 4	3 1 8	7 5 8	8 0 4	7 3 4	0 6 4	5 1 3	0 0 3	5 9 4	6 4 5	3 5 8	4 8 1	7 7 9	0 2 5	0 6 2	1 9 5	1 6 5	0 6 5	3 6 7	3 5 1	4 1 4	2 4 1	5 9 5	9 4 6	6 0 5	4 5 7	4 5 6	6 9 0	6 0 6	5 2 5	2 5 4	4 8 9	0 4 2	0 6 0	0 4 0	3 1 0	0 6 4	
4 9	- 0 4 5 6	- 1 2 7 8	0 0 0 0 3	0 0 2 4 5	0 0 1 0 1	0 0 1 4 5	0 0 1 3 3	0 0 1 2 6	0 0 3 3 5	0 0 2 4 9	0 0 3 5 2	0 0 4 1 8	0 0 3 1 5	0 0 5 2 0	0 0 2 4 1	0 0 1 7 4	0 0 2 4 6	0 0 1 0 3	0 0 8 2 4	0 0 2 2 4	0 0 7 0 3	0 0 4 7 4	0 0 3 4 8	0 0 0 8 3	0 0 1 2 5	0 0 3 9 6	0 0 6 4 3	0 0 6 6 2	0 0 1 8 1	0 0 8 0 6	0 0 6 5 1	0 0 0 9 7	0 0 0 7 4	0 0 6 6 0	0 0 1 1 7	0 0 6 7 8	0 0 0 8 9	0 0 0 9 3	0 0 0 8 0
5 0	- 2 9 9	0 2 4 9	0 0 1 5 3	0 0 4 1 7	0 0 0 4 5	0 0 1 3 6	0 0 1 2 5	0 0 3 3 6	0 0 2 4 8	0 0 3 5 2	0 0 4 1 5	0 0 5 2 0	0 0 3 1 2	0 0 5 2 1	0 0 2 4 4	0 0 1 7 3	0 0 4 0 6	0 0 2 2 3	0 0 7 4 8	0 0 4 0 3	0 0 2 2 8	0 0 3 7 3	0 0 0 8 9	0 0 1 2 5	0 0 3 9 6	0 0 6 4 3	0 0 7 0 4	0 0 0 4 3	0 0 2 0 4	0 0 3 5 8	0 0 0 9 7	0 0 3 6 9	0 0 5 6 6	0 0 2 3 9	0 0 3 6 6	0 0 1 2 1	0 0 4 1 8	0 0 2 1 8	0 0 3 8 4
5 1	0 4 2	0 5 1	0 7 4	0 9 7	0 8 1	0 2 1	0 2 4	0 6 1	0 3 8	0 2 1	0 3 5	0 4 0	0 5 4	0 3 9	0 2 3	0 1 5	0 4 7	0 0 2	0 0 7	0 0 4	0 0 3	0 0 2	0 0 9	0 0 8	0 0 6	0 0 3	0 0 1	0 0 2	0 0 2	0 0 1	0 0 7	0 0 6	0 0 2	0 0 4	0 0 0	0 0 1	0 0 2	0 0 0	
5 2	- 0 6	0 0 0	- 0 0	0 0 0	0 0 0	- 0 0	- 0 0	- 0 0	0 0 0	0 0 0	- 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	- 0 0	- 0 0	0 0 0	- 0 0	- 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0

	2	4	0	0	6	1	1	1	0	6	6	7	6	5	1	0	1	1	9	2	2	2	2	1	3	9	6	6	8	8	1	7	4	1	8	2	3	2	1	
	8	0	2	3	4	7	2	1	6	5	9	2	4	4	4	1	5	9	2	2	6	0	4	8	0	8	8	9	3	7	1	0	4	9	1	8	2	3	2	1
	0	6	0	0	1	1	2	0	0	7	7	9	7	0	9	7	0	9	4	6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	1	1	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	
3	,8	,0	,3	,4	,3	,3	,2	,2	,2	,1	,9	,1	,9	,9	,1	,4	,2	,4	,3	,0	,0	,7	,8	,0	,4	,2	,1	,1	,1	,1	,4	,1	,6	,1	,3	,2	,2	,6	,1	
2	9	8	7	9	8	3	9	4	3	4	7	0	7	8	0	8	2	5	0	9	8	8	5	0	5	5	7	8	6	6	8	0	8	3	7	8	7	8		
5	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	-	0	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	,4	,5	,0	,0	,0	,0	,6	,1	,3	,1	,2	,1	,3	,3	,0	,7	,3	,0	,3	,4	,5	,4	,3	,0	,1	,2	,2	,2	,2	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1		
7	2	2	9	9	0	5	1	1	3	2	4	9	5	4	6	4	1	6	7	4	2	9	7	2	9	6	4	6	8	8	2	5	4	8	9	2	0	1		
2	8	8	8	4	4	1	1	3	0	9	2	3	6	6	4	1	6	7	4	2	9	7	4	2	9	6	4	6	8	8	2	5	4	8	9	2	0	4		
5	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	,4	,5	,4	,3	,4	,3	,2	,2	,3	,4	,4	,4	,4	,4	,4	,6	,1	,1	,4	,3	,4	,5	,2	,2	,1	,2	,4	,4	,3	,1	,3	,5	,5	,4	,4	,4	,3	,5		
3	8	6	8	5	3	6	5	3	7	8	7	2	7	8	4	6	2	6	5	6	1	4	3	5	4	0	5	6	4	9	3	6	5	9	4	6	9	3		

Outer Model Residual Correlation

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

	9 9	3 2	0 8	0 0	0 3	8 8	7 8	8 7	4 4	6 6	1 9	4 7	7 2	5 6	8 0	2 2	4 4	2 3	7 7	3 3	8 8	0 6	2 2	7 7	8 5	5 5	7 5	4 3	0 0	9 4	4 0	0 0	6 6	1 1	
X 1 .6	- 0 4 1 1	- 0 1 6 8	- 0 3 7 0	- 0 0 3 8	0 2 6 3	1 0 0 1 9	- 0 1 2 0	- 0 1 0 0	0 2 5 4	- 0 0 5 6	- 0 0 8 5	- 0 0 0 7	0 0 0 9 8	0 0 0 6 1	- 0 1 2 5	0 0 2 8 5	0 0 2 6 1	0 0 3 3 5	0 0 0 3 5	- 0 1 1 0	- 0 1 1 0	0 2 9 4 5	0 2 4 8 0	- 0 1 2 4	- 0 2 8 4	0 0 0 9 7	0 1 5 0	- 0 0 6 8	- 0 0 1 4	0 1 4 4	- 0 0 2 2	- 0 0 1 3	0 1 0 5 3	0 2 3 8	0 5 7 8
X 1 .7	- 0 2 9 7	- 0 4 2 2	0 0 3 2 0	- 0 0 3 8	- 0 1 1 9	1 0 1 0 7	0 1 1 6 4	0 0 0 0 5	0 1 0 7 2	0 1 1 9 4	0 0 0 6 9	0 0 1 7 2	0 0 1 1 4	0 0 1 3 8	- 0 1 2 5	0 0 1 0 2	0 0 1 4 6	0 0 3 4 1	0 0 4 4 6	0 0 1 1 0	0 2 2 0 2	0 2 1 0 6	0 1 0 4 2	0 0 1 6 6	0 0 0 7 4	0 0 0 0 3	0 0 5 1 5	0 2 1 6 4	- 0 0 1 5	- 0 0 3 1	0 2 1 0 4	0 1 5 3 1	0 2 1 0 5	- 0 0 6 1	
X 1 .8	- 0 3 4 4	- 0 2 4 6	- 0 2 2 8	- 0 3 4 1	- 0 1 7 8	0 0 1 9 0	0 1 0 0 4	0 2 0 9 3	0 0 5 1 7	0 1 1 8 1	0 0 0 6 3	0 0 1 1 2	0 0 0 6 7	0 0 1 4 6	0 0 0 6 3	0 0 3 0 2	0 0 1 9 2	0 0 1 0 7	0 0 1 0 8	0 0 0 2 2	0 0 0 8 8	0 0 0 4 3	0 0 2 9 8	0 0 1 1 2	0 0 0 2 4	0 0 0 0 2	0 3 2 2 4	0 0 0 8 4	0 0 0 2 8	0 1 1 0 4	0 1 5 3 7	0 0 8 7 8	0 0 7 8 8		
X 1 .9	- 0 3 1 7	- 0 3 2 5	- 0 1 4 5	- 0 2 1 8	- 0 1 0 7	0 1 6 4	0 2 0 4	1 0 0 0	0 0 0 9	0 0 8 1	0 0 0 7	0 0 1 1	0 0 1 1	0 0 1 1	0 0 0 6	0 0 0 6	0 0 1 1	0 0 2 0	0 0 0 8	0 0 0 0	0 0 1 0	0 0 0 7	0 0 1 1	0 0 1 3	0 0 1 1	0 0 3 1	0 0 0 6	0 0 2 3	0 0 0 7	0 0 1 5	0 0 0 8	0 0 0 2	0 0 0 9		
X 2 .1	- 0 2 9	- 0 0 6	- 0 0 3	- 0 0 0	0 2 4	0 5 4	0 5 3	- 1 0 9	1 0 0	0 2 0	0 5 1	- 0 1 1	- 0 2 1	- 0 2 6	- 0 1 9	- 0 3 2	0 0 4	0 1 0	0 1 4	0 0 9	0 0 7	0 1 2	0 4 3	0 1 0	0 3 1	0 2 6	0 0 3	0 1 1	0 2 3	0 0 2	0 1 6	0 1 0	0 0 8	0 4 1	

	0	9	7	1						3					2	7	6	1	8	6	8	9				9			9	3		6	5		7	5		1	1	9	
X₂ · 2	-0,136	-0,148	-0,077	0,030	0,066	-0,055	0,077	-0,117	0,081	0,020	0,066	0,070	0,038	-0,044	0,022	0,008	-0,035	-0,042	0,022	0,019	-0,021	0,022	0,003	-0,004	0,052	0,070	-0,017	0,077	0,098	-0,017	0,038	0,065	-0,066	-0,027	-0,056	0,019	0,021	-0,018	0,037	-0,073	-0,095
X₂ · 3	-0,024	-0,030	-0,018	0,019	-0,085	0,092	-0,118	0,070	0,052	0,066	0,000	0,038	-0,175	0,034	0,059	0,075	-0,095	0,067	0,035	0,041	0,019	0,078	0,097	-0,017	0,097	0,030	-0,020	0,067	0,075	-0,011	0,046	0,066	-0,022	-0,043	0,043	0,050	-0,036	0,031	-0,054	-0,200	
X₂ · 4	0,312	0,096	0,049	-0,090	-0,047	-0,045	-0,003	-0,017	0,072	0,000	0,038	0,000	0,011	0,036	0,024	0,059	-0,046	-0,030	0,004	0,001	0,008	0,031	-0,063	0,000	0,063	-0,017	-0,006	0,011	0,006	-0,039	0,023	0,000	0,070	0,083	0,003	0,016	-0,031	-0,091	-0,018	-0,040	
X₂ · 5	0,161	0,229	0,112	0,051	0,072	0,098	0,066	0,118	0,117	0,008	0,075	0,021	0,090	0,000	0,020	0,048	0,042	0,035	0,050	0,056	0,000	0,047	0,036	-0,009	-0,026	0,038	0,066	0,044	0,009	0,033	0,000	0,064	0,054	0,004	-0,004	0,026	0,097	-0,020	0,032	0,018	0,073

X₂ · 6	0,228	0,247	-0,287	0,043	-0,056	-0,098	-0,017	-0,115	-0,216	-0,305	-0,344	0,136	0,218	0,054	-0,076	-0,035	0,054	0,004	-0,060	-0,009	-0,033	0,057	0,021	0,003	0,004	0,000	0,048	0,074	0,062	-0,025	0,164	0,101	-0,035	-0,199	0,196	0,057	0,058	0,132
--------------------------	-------	-------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	--------	--------	-------	-------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	-------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

X 2 .7	0 , 0 9	- , 1 0	0 , 1 2	0 , 1 8	0 , 2 5	0 , 0 8	0 , 1 2	0 , 1 4	0 , 1 6	0 , 2 1	0 , 4 2	0 , 2 5	0 , 4 2	0 , 2 9	0 , 2 3	0 , 1 0	0 , 1 3	0 , 2 4	0 , 3 1	0 , 0 5	0 , 1 7	0 , 0 3	0 , 0 7	0 , 1 8	0 , 0 6	0 , 0 3	0 , 0 4	0 , 0 6	0 , 1 5	0 , 0 8	0 , 0 9	0 , 0 8	0 , 0 4	0 , 0 2	
X 2 .8	0 , 5 4	0 , 6 6	0 , 2 7	0 , 0 6	0 , 1 2	0 , 1 8	0 , 0 3	0 , 0 9	0 , 1 9	0 , 4 2	0 , 4 8	0 , 4 2	0 , 1 7	0 , 4 0	0 , 2 9	0 , 0 3	0 , 1 5	0 , 1 1	0 , 2 1	0 , 0 6	0 , 0 6	0 , 0 8	0 , 0 9	0 , 1 6	0 , 0 3	0 , 0 4	0 , 2 1	0 , 0 1	0 , 1 3	0 , 0 8	0 , 3 0	0 , 1 5	0 , 1 9	0 , 2 4	0 , 3 3
X 2 .9	- , 1 7	- , 0 7	0 , 1 1	0 , 1 4	0 , 2 8	0 , 0 5	0 , 0 1	0 , 3 2	0 , 0 6	0 , 3 2	0 , 1 9	0 , 0 5	0 , 3 6	0 , 3 5	0 , 0 5	0 , 1 5	0 , 2 9	0 , 0 7	0 , 0 3	0 , 0 7	0 , 0 4	0 , 0 3	0 , 0 6	0 , 1 1	0 , 1 3	0 , 0 1	0 , 4 1	0 , 0 5	0 , 3 1	0 , 0 6	0 , 0 5	0 , 0 6	0 , 0 9	0 , 0 1	0 , 0 5
Y 1 .1	0 , 1 0	0 , 0 2	0 , 0 7	0 , 2 3	0 , 6 4	0 , 0 1	0 , 1 9	0 , 0 6	0 , 0 4	0 , 2 2	0 , 1 5	0 , 0 4	0 , 0 5	0 , 1 6	0 , 0 7	0 , 1 3	0 , 2 0	0 , 0 0	0 , 2 1	0 , 3 0	0 , 0 4	0 , 0 5	0 , 0 6	0 , 0 8	0 , 0 5	0 , 0 9	0 , 0 3	0 , 0 6	0 , 1 9	0 , 0 5	0 , 0 7	0 , 1 6	0 , 3 0	0 , 0 5	0 , 0 4

Y 1 .0	0 , 1 6	0 , 1 7	0 , 1 2	0 , 0 3	0 , 0 2	0 , 0 9	0 , 2 5	0 , 1 0	0 , 1 7	0 , 1 2	0 , 0 9	0 , 0 2	0 , 0 1	0 , 1 4	0 , 0 1	0 , 0 5	0 , 0 6	0 , 1 0	0 , 0 2	0 , 0 5	0 , 0 7	0 , 0 3	0 , 0 7	0 , 1 2	0 , 0 9	0 , 2 1	0 , 3 2	0 , 1 8	0 , 0 3	0 , 2 5	0 , 1 7	0 , 3 8	0 , 2 1	0 , 3 7	0 , 1 2	0 , 0 4			
Y	0	0	0	-	0	0	-	0	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	0

3	.173	2013	0086	0086	2411	2032	0020	1477	1167	0016	0016	0300	3121	2212	9042	0020	1102	1102	2025	0039	0063	2271	0034	0744	1877	2211	2084	2011	2000
Y14	0310	0357	0092	0012	0081	0019	0008	0000	0009	0007	0006	0004	0003	0002	0001	0005	0006	0009	0004	0002	0009	0004	0003	0001	0005	0002	0003	0002	0006
Y15	0107	0134	0065	0029	0002	0006	0001	0007	0003	0001	0003	0004	0008	0003	0005	0002	0005	0007	0006	0003	0009	0005	0008	0002	0006	0001	0002	0009	0008
Y16	0019	0012	0075	0047	0009	0028	0022	0009	0006	0002	0003	0007	0004	0008	0006	0004	0008	0007	0003	0002	0005	0007	0003	0004	0000	0002	0009	0007	0004

Y17	0157	0058	0021	0085	0244	0074	0024	0032	0036	0065	0046	0008	0062	0078	0009	0008	0032	0019	0066	0039	0054	0002	0005	0004	0002	0000	0003	0000	0000
Y18	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000

8	0	2	1	0	0	0	3	0	0	0	1	0	1	0	2	4	3	2	3	0	6	0	1	0	0	0	1	2	0	1	2	0	1	2	2	8
Y	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9	1	5	7	9	7	5	2	6	2	2	0	7	2	3	4	4	9	3	5	6	2	2	2	1	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

4	3	0	1	0	0	0	0	1	5	1	1	0	0	2	9	5	8	3	5	1	1	9	1	1	4	2	6	2	4	7	3	3	1	0	1	0	1	0	3							
Z	0	-	-	0	0	-	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
1	0	1	1	1	0	1	2	1	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	1	0	1	2	3	2	2	2	3	1	0	1	2	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0					
5	7	3	7	2	0	2	4	3	2	1	7	1	1	0	7	9	5	6	2	3	4	0	3	1	5	4	2	2	8	5	6	6	3	1	9	0	1	2	0	8	5					
Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	1	0	0	0	1	2	0	0	1	0	2	0	0	2	1	1	1	2	2	0	2	0	2	0	0	0	0			
6	7	2	9	7	6	3	5	7	9	9	3	4	8	8	4	9	6	5	6	1	6	7	8	9	1	6	9	9	3	6	6	0	2	9	8	0	2	0	0	0	0	0	0			
Z	-	0	-	-	0	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7	3	6	1	8	1	8	6	1	8	9	1	5	0	4	3	2	0	3	4	4	9	2	2	1	2	5	2	0	7	8	3	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5

Outer Model Residual Descriptives

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
X1.1	0,000	0,049	-1,430	1,268	0,703	-0,679	-0,310	55,000
X1.2	0,000	0,038	-1,382	1,223	0,683	-0,347	-0,523	55,000

X1.3	0,000	-0,085	-1,345	0,914	0,413	1,369	-0,025	55,000
X1.4	0,000	0,016	-1,679	1,159	0,507	2,104	-0,817	55,000
X1.5	0,000	0,120	-1,470	0,970	0,518	0,846	-0,982	55,000
X1.6	0,000	0,132	-1,445	0,653	0,453	3,149	-1,730	55,000
X1.7	0,000	-0,033	-1,202	1,098	0,430	0,882	-0,181	55,000
X1.8	0,000	-0,014	-0,892	0,890	0,397	-0,149	-0,157	55,000
X1.9	0,000	-0,036	-1,585	0,686	0,409	2,714	-0,956	55,000
X2.1	0,000	0,065	-1,368	0,859	0,443	1,547	-0,988	55,000
X2.2	0,000	0,058	-1,403	0,704	0,425	1,997	-1,203	55,000
X2.3	0,000	0,059	-0,727	0,710	0,337	-0,605	-0,002	55,000
X2.4	0,000	0,023	-1,153	1,030	0,442	0,387	-0,284	55,000
X2.5	0,000	0,043	-1,236	1,050	0,420	1,731	-0,786	55,000
X2.6	0,000	0,086	-1,271	0,836	0,407	1,859	-1,100	55,000
X2.7	0,000	-0,031	-1,507	1,418	0,401	4,827	-0,258	55,000
X2.8	0,000	-0,012	-1,250	1,252	0,405	3,122	0,467	55,000
X2.9	0,000	-0,067	-0,710	1,036	0,364	1,524	0,924	55,000
Y1.1	0,000	0,023	-0,597	0,743	0,263	0,356	0,011	55,000
Y1.10	0,000	0,086	-1,331	0,760	0,375	3,351	-1,152	55,000
Y1.11	0,000	0,029	-1,264	1,059	0,395	2,292	-0,523	55,000
Y1.12	0,000	-0,064	-0,582	0,781	0,321	-0,358	0,406	55,000
Y1.13	0,000	0,027	-1,246	0,692	0,452	1,016	-0,928	55,000
Y1.14	0,000	0,042	-1,190	0,777	0,450	1,085	-0,870	55,000
Y1.2	0,000	-0,041	-0,599	0,930	0,301	0,572	0,292	55,000
Y1.3	0,000	-0,014	-0,830	0,547	0,313	-0,051	-0,491	55,000
Y1.4	0,000	0,000	-1,211	0,639	0,350	1,466	-0,728	55,000

Y1.5	0,000	0,000	-0,637	1,069	0,341	0,670	0,558	55,000
Y1.6	0,000	0,009	-0,733	0,709	0,347	-0,518	0,067	55,000
Y1.7	0,000	0,015	-1,149	0,548	0,310	2,039	-0,820	55,000
Y1.8	0,000	-0,057	-0,606	0,911	0,316	0,554	0,422	55,000
Y1.9	0,000	0,000	-1,092	0,575	0,332	2,184	-1,105	55,000
Z1.1	0,000	-0,058	-0,816	0,866	0,369	0,029	0,078	55,000
Z1.2	0,000	-0,072	-0,661	1,224	0,358	1,744	0,818	55,000
Z1.3	0,000	-0,005	-0,798	0,604	0,343	0,074	-0,260	55,000
Z1.4	0,000	-0,029	-1,239	1,028	0,327	4,697	0,054	55,000
Z1.5	0,000	0,004	-0,660	0,876	0,292	1,184	0,475	55,000
Z1.6	0,000	0,070	-1,701	0,607	0,407	6,317	-2,113	55,000
Z1.7	0,000	0,104	-1,397	0,912	0,449	1,773	-1,003	55,000



Inner Model Residual Scores

Case ID	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
1	-0,030	-0,108
2	-0,077	-0,478
3	-0,362	0,070
4	0,157	0,166
5	-0,105	-0,058
6	-0,366	0,266
7	0,151	0,028
8	-0,077	-0,143
9	-0,105	-0,058
10	-0,030	-0,108
11	0,303	0,066
12	-0,115	-0,171
13	-0,030	-0,427
14	0,020	-0,195
15	0,169	-0,068
16	-0,105	-0,058
17	-0,078	-0,174
18	-0,622	0,073
19	-0,105	-0,058
20	0,122	0,169
21	0,018	0,529
22	0,484	0,151
23	0,145	0,161
24	0,326	-0,082
25	-0,302	0,275
26	-0,105	-0,058
27	0,272	-0,210
28	-0,285	0,253
29	-0,105	-0,058
30	0,363	0,143
31	-0,485	0,073
32	0,352	-0,419
33	-0,107	0,114
34	-0,454	-0,252
35	-0,480	0,191
36	0,145	-0,555
37	-0,038	0,051
38	0,051	-0,325

39	0,063	0,032
40	-0,246	-0,076
41	0,227	0,193
42	-0,004	0,208
43	0,002	0,091
44	0,617	0,185
45	-0,105	-0,058
46	0,308	0,262
47	-0,081	0,092
48	-0,044	0,367
49	-0,265	-0,545
50	0,436	-0,172
51	-0,233	0,543
52	0,185	-0,527
53	0,680	0,235
54	0,119	-0,550
55	-0,166	-0,092

Inner Model Residual Correlation

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja Karyawan	1,000	0,000
Kinerja Karyawan	0,000	1,000

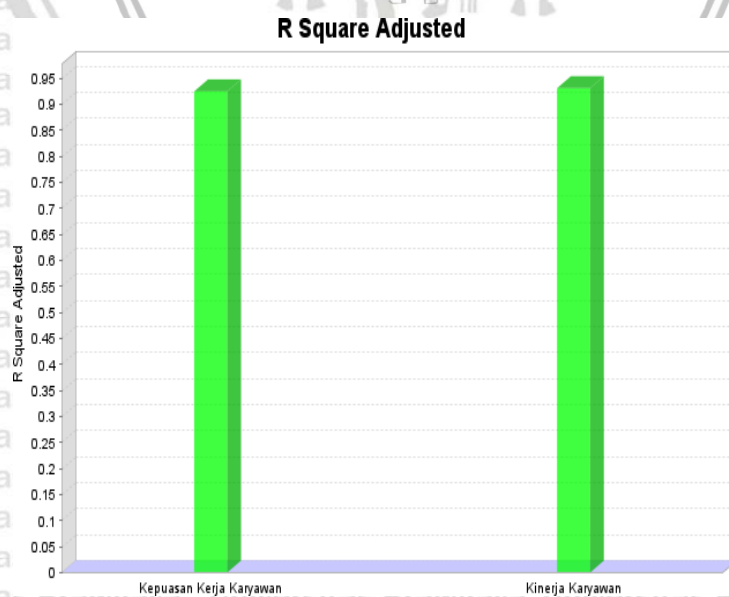
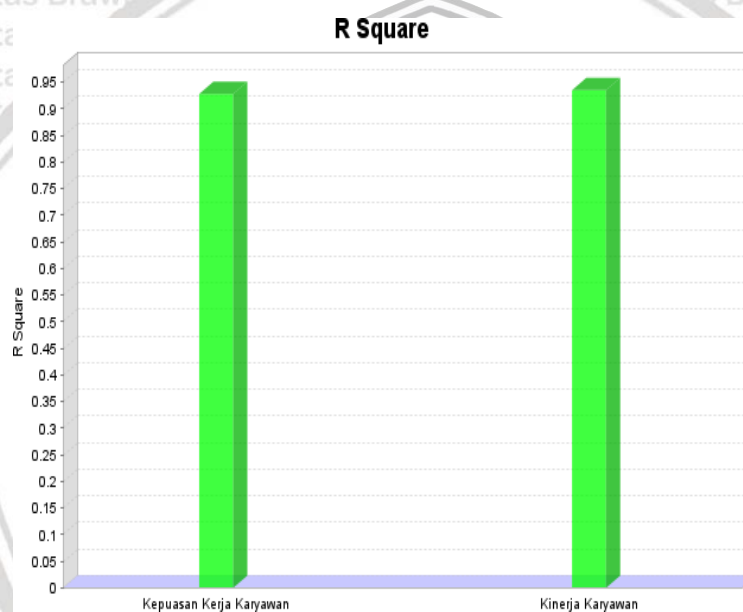
Inner Model Residual Descriptives

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number Of Observation Used
Kepuasan Kerja Karyawan	0,000	-0,030	-0,622	0,680	0,269	0,224	0,211	55,000
Kinerja Karyawan	0,000	0,028	-0,555	0,550	0,255	-0,150	-0,189	55,000

Lampiran 14 *Quality Criteria*

R-Square

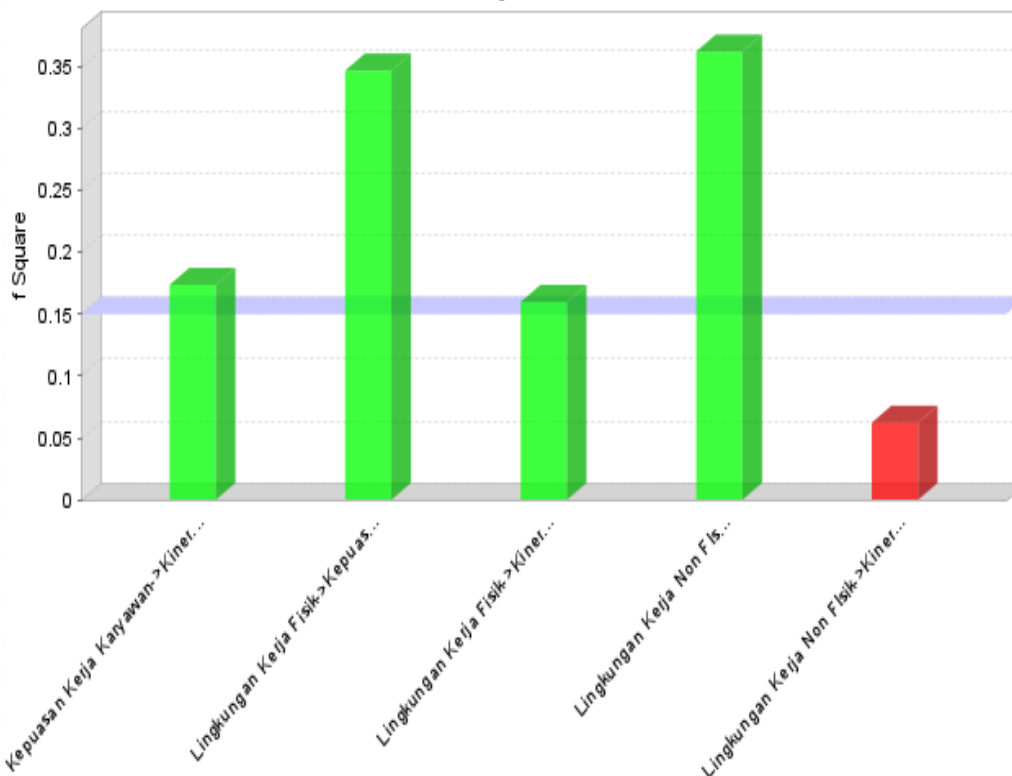
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Karyawan	0,928	0,925
Kinerja Karyawan	0,935	0,931



F-Square

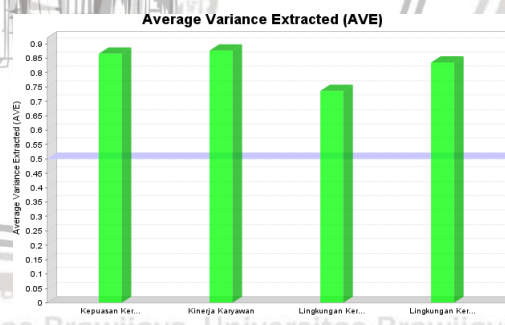
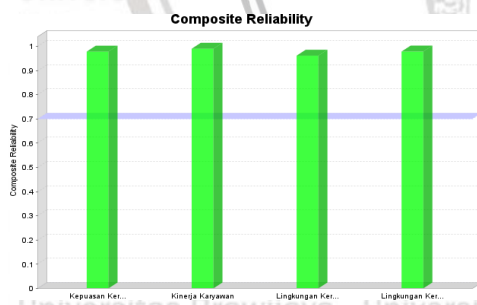
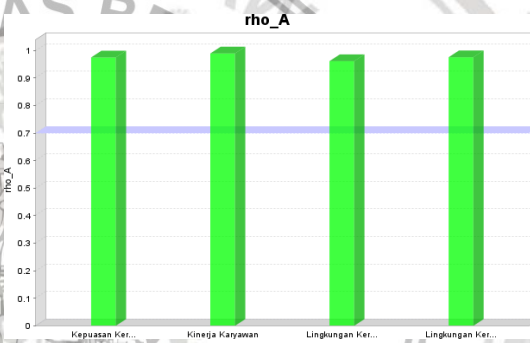
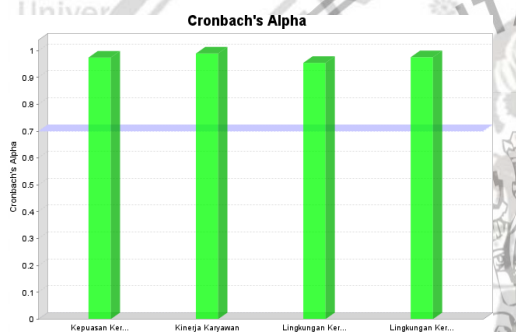
	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan		0,174		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik	0,347	0,160		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,362	0,062		

f Square



Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja Karyawan	0,974	0,975	0,978	0,866
Kinerja Karyawan	0,989	0,989	0,990	0,876
Lingkungan Kerja Fisik	0,954	0,962	0,961	0,736
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,975	0,976	0,979	0,835



Lampiran 15 *Discriminant Validity*

Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan	0,930			
Kinerja Karyawan	0,954	0,936		
Lingkungan Kerja Fisik	0,950	0,951	0,858	
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,950	0,944	0,945	0,914

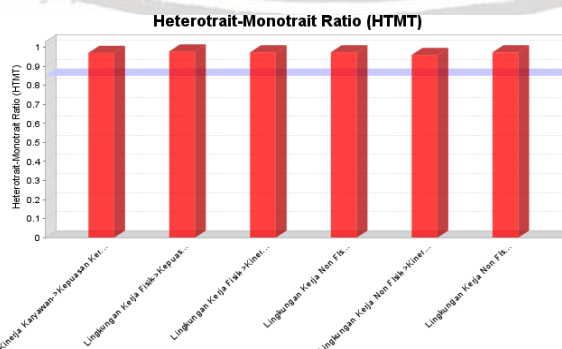
Cross Loadings

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
X1.1	0,600	0,632	0,711	0,600
X1.2	0,663	0,658	0,730	0,626
X1.3	0,864	0,876	0,911	0,845
X1.4	0,827	0,817	0,862	0,859
X1.5	0,777	0,758	0,855	0,801
X1.6	0,827	0,820	0,891	0,828
X1.7	0,906	0,893	0,903	0,897
X1.8	0,898	0,929	0,918	0,896
X1.9	0,905	0,900	0,913	0,878
X2.1	0,829	0,819	0,834	0,896
X2.2	0,857	0,835	0,847	0,905
X2.3	0,863	0,878	0,840	0,942
X2.4	0,842	0,800	0,845	0,897
X2.5	0,881	0,838	0,858	0,908
X2.6	0,857	0,851	0,881	0,914
X2.7	0,874	0,889	0,872	0,916
X2.8	0,895	0,914	0,892	0,914
X2.9	0,911	0,928	0,898	0,931
Y1.1	0,915	0,965	0,916	0,908
Y1.10	0,852	0,927	0,866	0,851
Y1.11	0,883	0,919	0,889	0,893
Y1.12	0,927	0,947	0,908	0,918

Y1.13	0,818	0,892	0,853	0,840
Y1.14	0,826	0,893	0,819	0,829
Y1.2	0,920	0,954	0,913	0,908
Y1.3	0,924	0,950	0,900	0,901
Y1.4	0,905	0,937	0,899	0,866
Y1.5	0,910	0,940	0,892	0,891
Y1.6	0,887	0,938	0,876	0,861
Y1.7	0,900	0,951	0,900	0,888
Y1.8	0,932	0,949	0,917	0,900
Y1.9	0,895	0,943	0,911	0,911
Z1.1	0,930	0,890	0,868	0,892
Z1.2	0,934	0,912	0,913	0,881
Z1.3	0,939	0,888	0,876	0,899
Z1.4	0,945	0,926	0,924	0,923
Z1.5	0,956	0,923	0,924	0,929
Z1.6	0,914	0,842	0,849	0,822
Z1.7	0,894	0,825	0,824	0,835

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan				
Kinerja Karyawan	0,970			
Lingkungan Kerja Fisik	0,978	0,973		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,973	0,959	0,973	

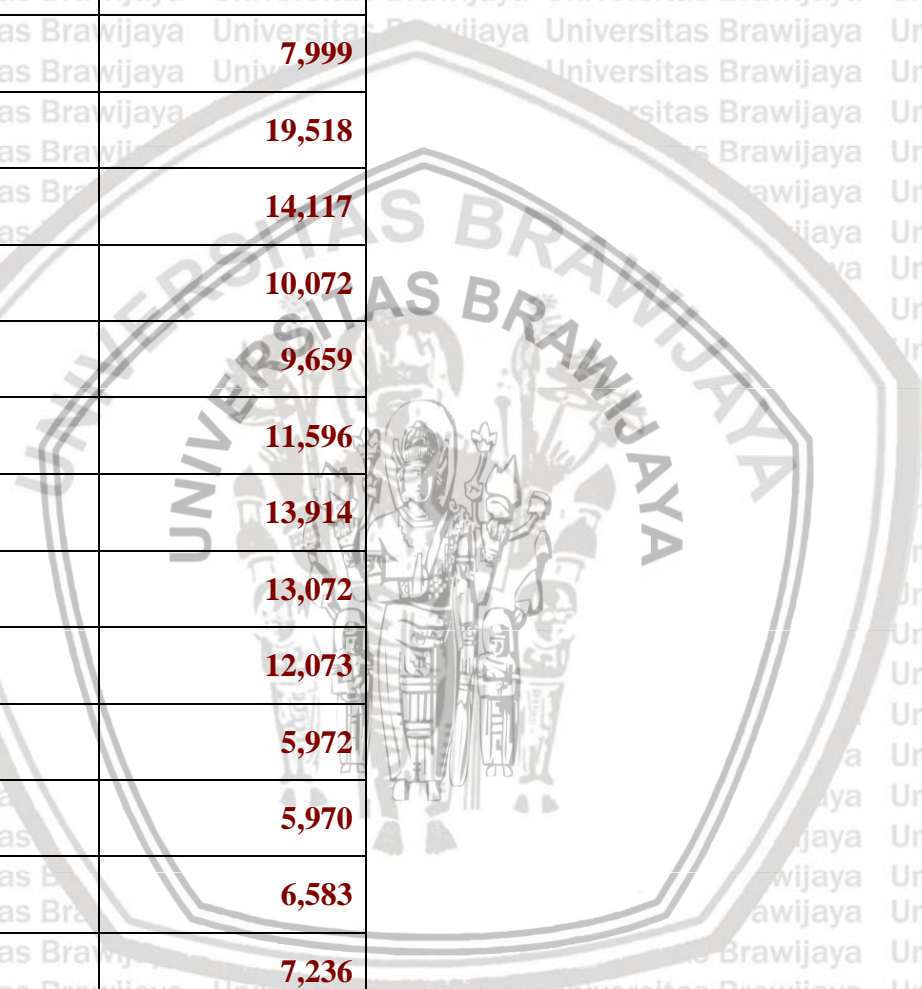


Lampiran 16 *Collinearity Statistics (VIF)*

Outer VIF Values

	VIF
X1.1	2,968
X1.2	3,279
X1.3	5,244
X1.4	4,383
X1.5	5,288
X1.6	5,171
X1.7	6,847
X1.8	6,842
X1.9	5,897
X2.1	4,949
X2.2	5,764
X2.3	8,309
X2.4	5,217
X2.5	6,027
X2.6	6,036
X2.7	7,282
X2.8	7,863
X2.9	8,125
Y1.1	19,936

Y1.10	10,968
Y1.11	12,719
Y1.12	11,910
Y1.13	7,533
Y1.14	7,999
Y1.2	19,518
Y1.3	14,117
Y1.4	10,072
Y1.5	9,659
Y1.6	11,596
Y1.7	13,914
Y1.8	13,072
Y1.9	12,073
Z1.1	5,972
Z1.2	5,970
Z1.3	6,583
Z1.4	7,236
Z1.5	8,713
Z1.6	4,767
Z1.7	4,243



Inner VIF Values

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja Karyawan		13,844		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik	9,322	12,552		
Lingkungan Kerja Non Fisik	9,322	12,696		



Lampiran 17 Model Fit

Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,043	0,043
d_ULS	1,425	1,425
d_G	8,733	8,733
Chi-Square	1480,109	1480,109
NFI	0,692	0,692

rms Theta

rms Theta	0,178
------------------	-------

Model Selection Criteria

	AIC (Akaike's Information Criterion)	AICu (Unbiased Akaike's Information Criterion)	AICc (Corrected Akaike's Information Criterion)	BIC (Bayesian Information Criteria)	HQ (Hannan Quinn Criterion)	HQc (Corrected Hannan- Quinn Criterion)
Kepuasan Kerja Karyawan	-139,540	-136,455	-81,740	-133,518	137,212	-136,379
Kinerja Karyawan	-143,287	-139,134	-85,062	-135,257	140,182	-138,822

Lampiran 18 Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,395	0,385	0,117	3,367	0,001
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,483	0,487	0,105	4,588	0,000
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,361	0,374	0,134	2,692	0,007
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,494	0,487	0,108	4,557	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,227	0,223	0,138	1,647	0,100

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,395	0,385	0,136	0,623
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,483	0,487	0,293	0,707
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,361	0,374	0,131	0,622
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,494	0,487	0,265	0,686
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,227	0,223	-0,059	0,484

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,395	0,385	-0,010	0,165	0,636
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,483	0,487	0,004	0,280	0,670
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,361	0,374	0,013	0,123	0,620
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,494	0,487	-0,006	0,302	0,692
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,227	0,223	-0,004	-0,073	0,480

Samples

	Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan
Sample 0	0,450	0,520	0,534	0,436	0,005
Sample 1	0,306	0,360	0,325	0,627	0,355
Sample 2	0,473	0,386	0,410	0,596	0,104
Sample 3	0,043	0,445	0,514	0,541	0,429
Sample 4	0,373	0,391	0,241	0,582	0,380
Sample 5	0,297	0,452	0,479	0,534	0,206
Sample 6	0,425	0,559	0,366	0,429	0,188

Sample 7	0,371	0,408	0,372	0,552	0,227
Sample 8	0,366	0,506	0,411	0,466	0,220
Sample 9	0,561	0,610	0,270	0,380	0,146
Sample 10	0,358	0,625	0,447	0,360	0,170
Sample 11	0,441	0,395	0,302	0,582	0,253
Sample 12	0,313	0,507	0,301	0,483	0,376
Sample 13	0,485	0,551	0,452	0,431	0,045
Sample 14	0,428	0,477	0,359	0,486	0,204
Sample 15	0,260	0,499	0,341	0,466	0,368
Sample 16	0,263	0,361	0,456	0,620	0,254
Sample 17	0,513	0,101	0,584	0,863	-0,099
Sample 18	0,328	0,289	0,540	0,674	0,118
Sample 19	0,625	0,498	0,188	0,489	0,168
Sample 20	0,431	0,420	0,616	0,552	-0,059
Sample 21	0,588	0,617	0,205	0,371	0,188
Sample 22	0,244	0,427	0,275	0,561	0,470
Sample 23	0,373	0,426	0,509	0,562	0,106
Sample 24	0,439	0,293	0,452	0,680	0,098
Sample 25	0,238	0,379	0,560	0,604	0,199
Sample 26	0,435	0,487	0,215	0,494	0,329
Sample 27	0,641	0,378	0,253	0,605	0,101
Sample 28	0,470	0,413	0,213	0,569	0,297
Sample 29	0,197	0,425	0,569	0,543	0,211
Sample 30	0,519	0,666	0,245	0,304	0,227
Sample 31	0,371	0,583	0,235	0,392	0,363

Sample 32	0,339	0,543	0,146	0,434	0,506
Sample 33	0,200	0,794	0,721	0,136	0,020
Sample 34	0,391	0,529	0,355	0,458	0,233
Sample 35	0,300	0,399	0,284	0,576	0,400
Sample 36	0,257	0,552	0,537	0,419	0,181
Sample 37	0,512	0,411	0,213	0,561	0,267
Sample 38	0,263	0,548	0,193	0,408	0,513
Sample 39	0,226	0,520	0,350	0,470	0,411
Sample 40	0,259	0,424	0,352	0,545	0,373
Sample 41	0,408	0,362	0,372	0,616	0,200
Sample 42	0,258	0,508	0,419	0,475	0,308
Sample 43	0,490	0,508	0,251	0,480	0,238
Sample 44	0,656	0,484	0,366	0,485	-0,040
Sample 45	0,553	0,512	0,119	0,466	0,288
Sample 46	0,205	0,536	0,525	0,444	0,255
Sample 47	0,471	0,524	0,543	0,439	-0,043
Sample 48	0,424	0,299	0,484	0,659	0,089
Sample 49	0,404	0,449	0,433	0,516	0,151
Sample 50	0,548	0,487	0,271	0,499	0,156
Sample 51	0,256	0,450	0,412	0,535	0,318
Sample 52	0,479	0,501	0,519	0,462	-0,015
Sample 53	0,678	0,535	0,146	0,443	0,155
Sample 54	0,585	0,646	0,226	0,324	0,166
Sample 55	0,330	0,460	0,404	0,492	0,252
Sample 56	0,446	0,291	0,597	0,692	-0,052

Sample 57	0,465	0,409	0,412	0,548	0,112
Sample 58	0,486	0,401	0,234	0,562	0,263
Sample 59	0,343	0,298	0,434	0,686	0,209
Sample 60	0,267	0,435	0,326	0,551	0,392
Sample 61	0,281	0,589	0,379	0,387	0,314
Sample 62	0,338	0,477	0,335	0,511	0,314
Sample 63	0,397	0,531	0,505	0,447	0,081
Sample 64	0,375	0,418	0,481	0,554	0,134
Sample 65	0,550	0,450	0,246	0,521	0,190
Sample 66	0,302	0,531	0,312	0,433	0,357
Sample 67	0,498	0,531	0,449	0,440	0,029
Sample 68	0,309	0,443	0,354	0,531	0,315
Sample 69	0,365	0,481	0,402	0,488	0,193
Sample 70	0,431	0,560	0,437	0,419	0,126
Sample 71	0,523	0,180	0,379	0,798	0,087
Sample 72	0,287	0,323	0,341	0,652	0,354
Sample 73	0,233	0,552	0,404	0,437	0,344
Sample 74	0,468	0,487	0,256	0,493	0,261
Sample 75	0,192	0,371	0,249	0,619	0,545
Sample 76	0,165	0,459	0,340	0,526	0,484
Sample 77	0,403	0,455	0,378	0,529	0,211
Sample 78	0,483	0,519	0,343	0,459	0,173
Sample 79	0,235	0,378	0,482	0,601	0,271
Sample 80	0,522	0,406	0,318	0,556	0,150
Sample 81	0,278	0,409	0,296	0,560	0,404

Sample 82	0,547	0,379	0,195	0,601	0,239
Sample 83	0,465	0,457	0,597	0,524	-0,073
Sample 84	0,355	0,293	0,462	0,687	0,166
Sample 85	0,470	0,353	0,246	0,630	0,281
Sample 86	0,443	0,490	0,297	0,498	0,245
Sample 87	0,385	0,556	0,515	0,418	0,086
Sample 88	0,223	0,409	0,390	0,577	0,371
Sample 89	0,570	0,566	0,319	0,408	0,097
Sample 90	0,338	0,416	0,218	0,565	0,434
Sample 91	0,623	0,547	0,157	0,444	0,214
Sample 92	0,530	0,502	0,411	0,473	0,036
Sample 93	0,332	0,302	0,470	0,686	0,194
Sample 94	0,394	0,490	0,219	0,457	0,355
Sample 95	0,479	0,355	0,270	0,630	0,243
Sample 96	0,506	0,526	0,262	0,465	0,206
Sample 97	0,615	0,546	0,131	0,432	0,238
Sample 98	0,406	0,587	0,797	0,368	-0,228
Sample 99	0,332	0,426	0,449	0,559	0,213
Sample 100	0,322	0,474	0,383	0,501	0,283
Sample 101	0,426	0,373	0,508	0,606	0,050
Sample 102	0,229	0,500	0,566	0,439	0,150
Sample 103	0,483	0,592	0,093	0,382	0,399
Sample 104	0,332	0,323	0,195	0,659	0,467
Sample 105	0,353	0,479	0,442	0,494	0,185
Sample 106	0,380	0,509	0,517	0,466	0,083

Sample 107	0,533	0,496	0,238	0,485	0,212
Sample 108	0,508	0,474	0,310	0,509	0,171
Sample 109	0,418	0,433	0,456	0,541	0,096
Sample 110	0,398	0,438	0,306	0,532	0,260
Sample 111	0,564	0,367	0,287	0,616	0,142
Sample 112	0,376	0,522	0,233	0,445	0,376
Sample 113	0,464	0,501	0,334	0,483	0,194
Sample 114	0,375	0,525	0,245	0,436	0,354
Sample 115	0,138	0,510	0,113	0,477	0,736
Sample 116	0,119	0,385	0,509	0,591	0,346
Sample 117	0,372	0,498	0,286	0,491	0,328
Sample 118	0,307	0,538	0,328	0,437	0,355
Sample 119	0,345	0,351	0,512	0,622	0,132
Sample 120	0,466	0,373	0,349	0,624	0,174
Sample 121	0,377	0,429	0,390	0,546	0,229
Sample 122	0,441	0,425	0,537	0,534	-0,011
Sample 123	0,648	0,609	0,221	0,373	0,123
Sample 124	0,479	0,533	0,282	0,451	0,230
Sample 125	0,250	0,555	0,522	0,428	0,215
Sample 126	0,332	0,438	0,474	0,530	0,176
Sample 127	0,519	0,556	0,306	0,429	0,158
Sample 128	0,445	0,648	0,232	0,318	0,301
Sample 129	0,431	0,339	0,397	0,644	0,157
Sample 130	0,378	0,881	0,602	0,078	0,000
Sample 131	0,380	0,547	0,368	0,427	0,238

Sample 132	0,431	0,482	0,105	0,505	0,448
Sample 133	0,255	0,424	0,480	0,551	0,256
Sample 134	0,274	0,569	0,321	0,408	0,401
Sample 135	0,438	0,640	0,495	0,343	0,043
Sample 136	0,299	0,476	0,365	0,491	0,317
Sample 137	0,435	0,374	0,260	0,613	0,295
Sample 138	0,464	0,398	0,498	0,592	0,026
Sample 139	0,257	0,533	0,581	0,446	0,151
Sample 140	0,401	0,568	0,538	0,394	0,026
Sample 141	0,293	0,349	0,171	0,617	0,525
Sample 142	0,320	0,348	0,516	0,614	0,158
Sample 143	0,287	0,493	0,388	0,485	0,319
Sample 144	0,383	0,488	0,342	0,475	0,265
Sample 145	0,368	0,532	0,462	0,440	0,159
Sample 146	0,471	0,321	0,342	0,663	0,177
Sample 147	0,357	0,358	0,371	0,628	0,275
Sample 148	0,173	0,582	0,425	0,392	0,353
Sample 149	0,462	0,556	0,487	0,417	0,033
Sample 150	0,441	0,423	0,370	0,565	0,181
Sample 151	0,599	0,577	0,178	0,416	0,210
Sample 152	0,404	0,504	0,439	0,481	0,127
Sample 153	0,428	0,505	0,355	0,462	0,206
Sample 154	0,480	0,478	0,434	0,500	0,074
Sample 155	0,408	0,485	0,281	0,478	0,285
Sample 156	0,413	0,540	0,355	0,410	0,206

Sample 157	0,359	0,560	0,287	0,394	0,324
Sample 158	0,292	0,312	0,591	0,656	0,102
Sample 159	0,533	0,477	0,245	0,505	0,210
Sample 160	0,559	0,595	0,265	0,394	0,163
Sample 161	0,509	0,529	0,443	0,421	0,011
Sample 162	0,489	0,551	0,130	0,445	0,372
Sample 163	0,474	0,476	0,302	0,508	0,216
Sample 164	0,366	0,468	0,499	0,480	0,132
Sample 165	0,363	0,606	0,432	0,383	0,195
Sample 166	0,371	0,542	0,430	0,446	0,182
Sample 167	0,464	0,633	0,324	0,337	0,193
Sample 168	0,198	0,402	0,339	0,581	0,454
Sample 169	0,665	0,600	0,320	0,372	-0,011
Sample 170	0,436	0,567	0,433	0,414	0,116
Sample 171	0,613	0,413	0,325	0,580	0,048
Sample 172	0,267	0,530	0,612	0,438	0,098
Sample 173	0,607	0,628	0,166	0,326	0,187
Sample 174	0,451	0,557	0,168	0,410	0,338
Sample 175	0,117	0,406	0,407	0,576	0,457
Sample 176	0,126	0,478	0,556	0,487	0,285
Sample 177	0,538	0,490	0,175	0,485	0,276
Sample 178	0,351	0,646	0,349	0,326	0,267
Sample 179	0,285	0,507	0,708	0,474	-0,013
Sample 180	0,486	0,472	0,232	0,515	0,264
Sample 181	0,636	0,551	0,142	0,440	0,207

Sample 182	0,401	0,449	0,493	0,520	0,099
Sample 183	0,586	0,847	0,346	0,108	0,038
Sample 184	0,461	0,515	0,354	0,444	0,157
Sample 185	0,528	0,404	0,345	0,577	0,115
Sample 186	0,276	0,370	0,308	0,608	0,395
Sample 187	0,575	0,392	0,401	0,585	0,016
Sample 188	0,433	0,566	0,417	0,409	0,135
Sample 189	0,352	0,594	0,316	0,387	0,320
Sample 190	0,278	0,425	0,331	0,560	0,375
Sample 191	0,382	0,577	0,366	0,389	0,193
Sample 192	0,386	0,616	0,319	0,356	0,270
Sample 193	0,106	0,503	0,329	0,497	0,544
Sample 194	0,136	0,634	0,582	0,344	0,259
Sample 195	0,389	0,391	0,272	0,569	0,321
Sample 196	0,394	0,424	0,510	0,543	0,093
Sample 197	0,362	0,273	0,376	0,692	0,235
Sample 198	0,455	0,553	0,283	0,407	0,239
Sample 199	0,252	0,432	0,431	0,536	0,290
Sample 200	0,431	0,628	0,352	0,351	0,204
Sample 201	0,349	0,407	0,398	0,564	0,241
Sample 202	0,455	0,356	0,269	0,594	0,249
Sample 203	0,416	0,628	0,277	0,316	0,286
Sample 204	0,269	0,436	0,469	0,544	0,230
Sample 205	0,343	0,467	0,411	0,517	0,231
Sample 206	0,458	0,366	0,274	0,603	0,257

Sample 207	0,233	0,359	0,518	0,628	0,245
Sample 208	0,479	0,614	0,260	0,372	0,248
Sample 209	0,353	0,442	0,763	0,522	-0,148
Sample 210	0,445	0,560	0,399	0,416	0,146
Sample 211	0,330	0,495	0,386	0,496	0,272
Sample 212	0,592	0,458	0,519	0,489	-0,139
Sample 213	0,495	0,557	0,213	0,428	0,279
Sample 214	0,421	0,499	0,380	0,473	0,178
Sample 215	0,339	0,456	0,618	0,504	0,017
Sample 216	0,219	0,532	0,434	0,452	0,328
Sample 217	0,670	0,296	0,506	0,685	-0,204
Sample 218	0,363	0,430	0,472	0,551	0,138
Sample 219	0,200	0,453	0,452	0,525	0,341
Sample 220	0,287	0,521	0,396	0,419	0,311
Sample 221	0,469	0,708	0,471	0,267	0,040
Sample 222	0,266	0,472	0,315	0,517	0,403
Sample 223	0,442	0,571	0,445	0,405	0,094
Sample 224	0,402	0,588	0,339	0,390	0,250
Sample 225	0,268	0,572	0,553	0,401	0,157
Sample 226	0,403	0,397	0,341	0,598	0,245
Sample 227	0,348	0,571	0,254	0,396	0,394
Sample 228	0,238	0,429	0,448	0,567	0,293
Sample 229	0,463	0,614	0,543	0,343	-0,053
Sample 230	0,270	0,781	0,249	0,124	0,439
Sample 231	0,250	0,471	0,539	0,494	0,189

Sample 232	0,468	0,480	0,284	0,496	0,224
Sample 233	0,355	0,639	0,704	0,280	-0,098
Sample 234	0,463	0,533	0,278	0,456	0,249
Sample 235	0,229	0,459	0,466	0,521	0,240
Sample 236	0,175	0,511	0,457	0,475	0,357
Sample 237	0,453	0,558	0,213	0,406	0,315
Sample 238	0,401	0,480	0,357	0,468	0,208
Sample 239	0,481	0,397	0,371	0,563	0,125
Sample 240	0,417	0,598	0,581	0,375	-0,015
Sample 241	0,362	0,474	0,483	0,508	0,131
Sample 242	0,677	0,385	0,177	0,571	0,119
Sample 243	0,403	0,538	0,330	0,450	0,257
Sample 244	0,434	0,365	0,342	0,583	0,183
Sample 245	0,439	0,422	0,268	0,573	0,288
Sample 246	0,387	0,474	0,581	0,482	0,025
Sample 247	0,442	0,372	0,344	0,610	0,207
Sample 248	0,314	0,440	0,229	0,546	0,449
Sample 249	0,320	0,651	0,129	0,303	0,539
Sample 250	0,340	0,340	0,462	0,636	0,187
Sample 251	0,249	0,494	0,472	0,484	0,250
Sample 252	0,266	0,568	0,348	0,408	0,377
Sample 253	0,280	0,473	0,539	0,513	0,168
Sample 254	0,349	0,605	0,339	0,321	0,267
Sample 255	0,409	0,369	0,355	0,591	0,204
Sample 256	0,333	0,571	0,344	0,413	0,312

Sample 257	0,386	0,399	0,330	0,592	0,273
Sample 258	0,379	0,551	0,570	0,406	0,001
Sample 259	0,055	0,531	0,541	0,457	0,375
Sample 260	0,542	0,440	0,182	0,520	0,266
Sample 261	0,301	0,543	0,375	0,430	0,325
Sample 262	0,358	0,557	0,443	0,430	0,188
Sample 263	0,458	0,503	0,417	0,452	0,119
Sample 264	0,383	0,575	0,293	0,407	0,312
Sample 265	0,558	0,419	0,254	0,565	0,170
Sample 266	0,688	0,397	0,352	0,586	-0,051
Sample 267	0,329	0,434	0,172	0,540	0,488
Sample 268	0,355	0,526	0,471	0,435	0,163
Sample 269	0,405	0,374	0,179	0,614	0,393
Sample 270	0,119	0,413	0,381	0,578	0,491
Sample 271	0,275	0,359	0,587	0,620	0,125
Sample 272	0,607	0,541	0,085	0,448	0,296
Sample 273	0,400	0,651	0,357	0,312	0,224
Sample 274	0,458	0,534	0,392	0,433	0,134
Sample 275	0,402	0,420	0,656	0,545	-0,078
Sample 276	0,415	0,572	0,249	0,393	0,294
Sample 277	0,231	0,506	0,546	0,482	0,198
Sample 278	0,469	0,461	0,260	0,512	0,263
Sample 279	0,608	0,517	0,144	0,467	0,229
Sample 280	0,607	0,494	0,169	0,492	0,216
Sample 281	0,468	0,451	0,477	0,509	0,039

Sample 282	0,413	0,332	0,352	0,650	0,226
Sample 283	0,501	0,452	0,322	0,533	0,168
Sample 284	0,390	0,635	0,819	0,331	-0,233
Sample 285	0,446	0,530	0,312	0,447	0,235
Sample 286	0,424	0,504	0,251	0,463	0,305
Sample 287	0,423	0,607	0,002	0,382	0,566
Sample 288	0,460	0,334	0,564	0,622	-0,043
Sample 289	0,133	0,452	0,366	0,528	0,462
Sample 290	0,263	0,361	0,300	0,620	0,425
Sample 291	0,228	0,452	0,540	0,534	0,224
Sample 292	0,359	0,519	0,163	0,464	0,462
Sample 293	0,535	0,661	0,264	0,298	0,190
Sample 294	0,486	0,639	0,791	0,335	-0,296
Sample 295	0,488	0,586	0,458	0,400	0,036
Sample 296	0,413	0,316	0,330	0,661	0,243
Sample 297	0,205	0,563	0,470	0,417	0,306
Sample 298	0,331	0,424	0,461	0,554	0,199
Sample 299	0,282	0,502	0,407	0,459	0,300
Sample 300	0,307	0,482	0,449	0,499	0,236
Sample 301	0,144	0,543	0,447	0,451	0,401
Sample 302	0,503	0,455	0,402	0,530	0,088
Sample 303	0,539	0,398	0,368	0,570	0,063
Sample 304	0,335	0,494	0,433	0,503	0,218
Sample 305	0,353	0,388	0,387	0,588	0,236
Sample 306	0,068	0,528	0,553	0,461	0,363

Sample 307	0,304	0,697	0,660	0,283	0,013
Sample 308	0,464	0,575	0,208	0,405	0,314
Sample 309	0,300	0,434	0,354	0,538	0,325
Sample 310	0,464	0,438	0,281	0,539	0,233
Sample 311	0,342	0,319	0,083	0,660	0,557
Sample 312	0,333	0,381	0,516	0,589	0,124
Sample 313	0,506	0,427	0,379	0,556	0,096
Sample 314	0,369	0,524	0,356	0,453	0,264
Sample 315	0,567	0,708	0,142	0,262	0,277
Sample 316	0,417	0,717	0,479	0,263	0,083
Sample 317	0,201	0,610	0,464	0,355	0,309
Sample 318	0,538	0,298	0,253	0,672	0,198
Sample 319	0,348	0,668	0,507	0,309	0,123
Sample 320	0,493	0,415	0,302	0,558	0,200
Sample 321	0,325	0,465	0,424	0,515	0,250
Sample 322	0,471	0,431	0,166	0,539	0,336
Sample 323	0,390	0,587	0,400	0,396	0,189
Sample 324	0,455	0,550	0,367	0,419	0,156
Sample 325	0,348	0,543	0,316	0,409	0,254
Sample 326	0,478	0,526	0,288	0,441	0,193
Sample 327	0,493	0,320	0,379	0,660	0,116
Sample 328	0,345	0,280	0,541	0,695	0,087
Sample 329	0,411	0,403	0,375	0,569	0,211
Sample 330	0,324	0,458	0,228	0,527	0,437
Sample 331	0,386	0,512	0,468	0,471	0,134

Sample 332	0,421	0,395	0,320	0,588	0,243
Sample 333	0,394	0,235	0,427	0,740	0,172
Sample 334	0,416	0,486	0,386	0,497	0,184
Sample 335	0,374	0,404	0,397	0,581	0,216
Sample 336	0,436	0,438	0,358	0,530	0,188
Sample 337	0,472	0,437	0,288	0,527	0,230
Sample 338	0,390	0,520	0,447	0,467	0,161
Sample 339	0,309	0,521	0,486	0,462	0,191
Sample 340	0,419	0,491	0,503	0,491	0,050
Sample 341	0,434	0,413	0,218	0,552	0,307
Sample 342	0,313	0,551	0,364	0,428	0,314
Sample 343	0,312	0,526	0,293	0,444	0,385
Sample 344	0,406	0,488	0,488	0,469	0,093
Sample 345	0,269	0,461	0,396	0,527	0,321
Sample 346	0,421	0,660	0,417	0,302	0,150
Sample 347	0,475	0,559	0,365	0,423	0,142
Sample 348	0,411	0,707	0,287	0,257	0,289
Sample 349	0,374	0,587	0,231	0,355	0,365
Sample 350	0,250	0,427	0,326	0,551	0,409
Sample 351	0,496	0,527	0,405	0,445	0,074
Sample 352	0,242	0,568	0,528	0,412	0,213
Sample 353	0,291	0,426	0,421	0,518	0,247
Sample 354	0,412	0,239	0,379	0,736	0,201
Sample 355	0,521	0,551	0,193	0,441	0,266
Sample 356	0,437	0,708	0,145	0,270	0,408

Sample 357	0,646	0,617	0,230	0,341	0,087
Sample 358	0,425	0,344	0,583	0,637	-0,014
Sample 359	0,515	0,518	0,312	0,452	0,161
Sample 360	0,638	0,506	0,102	0,492	0,242
Sample 361	0,265	0,621	0,545	0,345	0,159
Sample 362	0,292	0,567	0,349	0,423	0,341
Sample 363	0,568	0,456	0,245	0,532	0,163
Sample 364	0,440	0,589	0,429	0,383	0,107
Sample 365	0,245	0,434	0,462	0,545	0,285
Sample 366	0,557	0,539	0,193	0,423	0,246
Sample 367	0,390	0,548	0,449	0,429	0,132
Sample 368	0,593	0,705	0,140	0,265	0,249
Sample 369	0,355	0,378	0,622	0,600	0,013
Sample 370	0,269	0,453	0,421	0,526	0,272
Sample 371	0,410	0,523	0,200	0,457	0,379
Sample 372	0,301	0,391	0,546	0,574	0,136
Sample 373	0,492	0,499	0,380	0,454	0,105
Sample 374	0,274	0,508	0,471	0,457	0,244
Sample 375	0,401	0,388	0,430	0,598	0,164
Sample 376	0,333	0,477	0,274	0,507	0,382
Sample 377	0,471	0,404	0,408	0,570	0,115
Sample 378	0,410	0,607	0,171	0,324	0,385
Sample 379	0,589	0,584	0,179	0,395	0,201
Sample 380	0,284	0,296	0,211	0,682	0,493
Sample 381	0,526	0,486	0,228	0,478	0,235

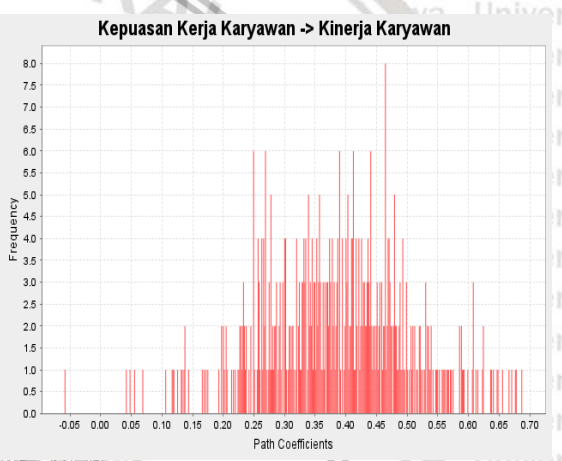
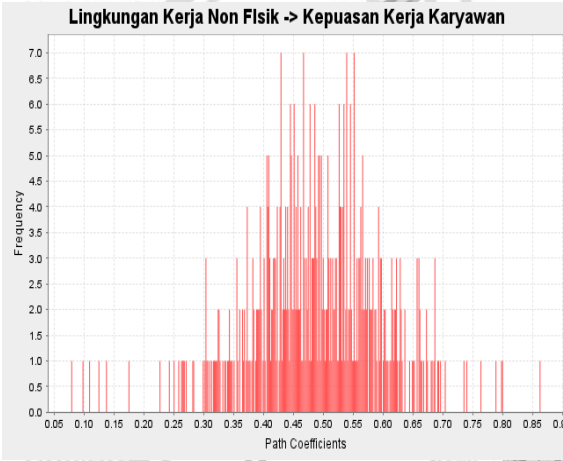
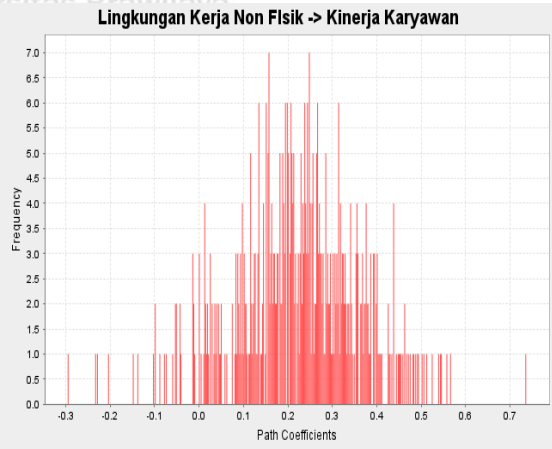
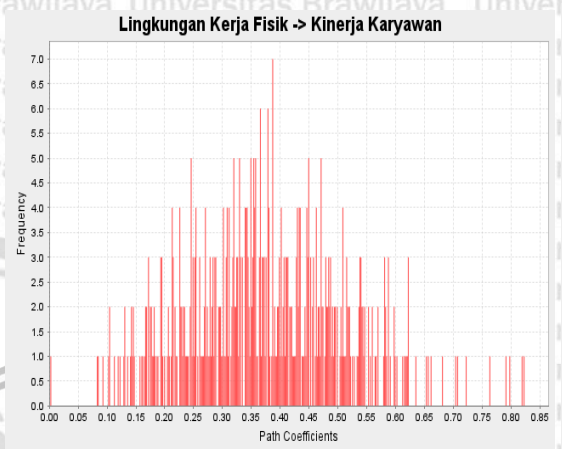
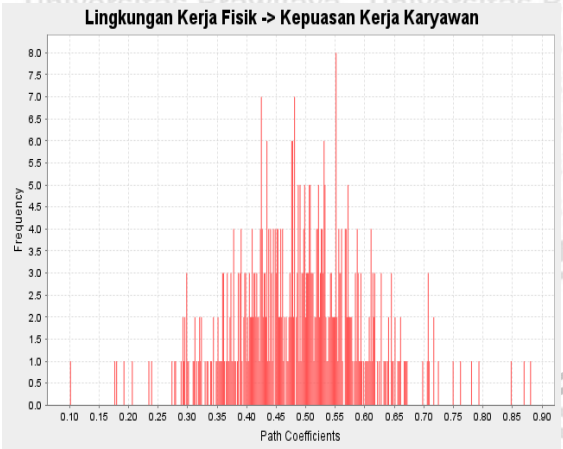
Sample 382	0,365	0,584	0,588	0,389	0,020
Sample 383	0,341	0,360	0,492	0,621	0,150
Sample 384	0,259	0,466	0,449	0,508	0,266
Sample 385	0,342	0,613	0,322	0,372	0,321
Sample 386	0,530	0,616	0,183	0,373	0,268
Sample 387	0,322	0,528	0,435	0,455	0,228
Sample 388	0,427	0,569	0,301	0,406	0,248
Sample 389	0,338	0,408	0,354	0,563	0,304
Sample 390	0,319	0,207	0,279	0,764	0,401
Sample 391	0,412	0,445	0,320	0,511	0,238
Sample 392	0,232	0,440	0,485	0,544	0,269
Sample 393	0,131	0,870	0,823	0,098	0,016
Sample 394	0,230	0,423	0,508	0,559	0,248
Sample 395	0,623	0,519	0,225	0,400	0,090
Sample 396	0,387	0,505	0,360	0,476	0,243
Sample 397	0,349	0,481	0,136	0,485	0,480
Sample 398	0,345	0,670	0,484	0,306	0,155
Sample 399	0,492	0,525	0,347	0,447	0,145
Sample 400	0,334	0,463	0,491	0,528	0,156
Sample 401	0,441	0,513	0,398	0,472	0,145
Sample 402	0,535	0,762	0,318	0,175	0,116
Sample 403	0,257	0,529	0,330	0,428	0,387
Sample 404	0,413	0,572	0,308	0,406	0,276
Sample 405	0,385	0,440	0,238	0,533	0,366
Sample 406	0,534	0,496	0,160	0,477	0,274

Sample 407	0,356	0,432	0,321	0,550	0,309
Sample 408	0,292	0,322	0,393	0,657	0,306
Sample 409	0,435	0,497	0,304	0,486	0,243
Sample 410	0,377	0,492	0,535	0,492	0,057
Sample 411	0,234	0,413	0,473	0,572	0,284
Sample 412	0,474	0,300	0,406	0,667	0,101
Sample 413	0,441	0,423	0,536	0,547	0,000
Sample 414	0,320	0,656	0,489	0,319	0,178
Sample 415	0,285	0,509	0,431	0,451	0,279
Sample 416	0,217	0,589	0,520	0,360	0,231
Sample 417	0,499	0,427	0,365	0,539	0,127
Sample 418	0,435	0,416	0,445	0,562	0,114
Sample 419	0,369	0,435	0,271	0,556	0,343
Sample 420	0,236	0,497	0,429	0,479	0,314
Sample 421	0,493	0,573	0,104	0,401	0,386
Sample 422	0,278	0,531	0,374	0,426	0,335
Sample 423	0,377	0,193	0,350	0,788	0,264
Sample 424	0,454	0,577	0,335	0,407	0,201
Sample 425	0,234	0,485	0,615	0,455	0,104
Sample 426	0,481	0,309	0,327	0,664	0,182
Sample 427	0,297	0,497	0,488	0,484	0,199
Sample 428	0,356	0,489	0,267	0,497	0,378
Sample 429	0,226	0,519	0,467	0,466	0,289
Sample 430	0,264	0,313	0,490	0,656	0,246
Sample 431	0,437	0,448	0,175	0,539	0,380

Sample 432	0,323	0,452	0,465	0,526	0,199
Sample 433	0,213	0,343	0,622	0,632	0,143
Sample 434	0,410	0,579	0,226	0,365	0,317
Sample 435	0,315	0,522	0,357	0,454	0,330
Sample 436	0,302	0,716	0,429	0,241	0,251
Sample 437	0,279	0,434	0,411	0,533	0,270
Sample 438	0,381	0,389	0,417	0,566	0,192
Sample 439	0,269	0,522	0,369	0,449	0,326
Sample 440	0,390	0,593	0,307	0,381	0,278
Sample 441	0,371	0,482	0,215	0,513	0,392
Sample 442	0,509	0,550	0,195	0,426	0,256
Sample 443	0,489	0,384	0,331	0,595	0,155
Sample 444	0,498	0,330	0,587	0,649	-0,103
Sample 445	0,335	0,491	0,482	0,486	0,172
Sample 446	0,297	0,446	0,295	0,539	0,394
Sample 447	0,399	0,430	0,295	0,538	0,295
Sample 448	0,169	0,671	0,478	0,302	0,334
Sample 449	0,267	0,390	0,246	0,596	0,474
Sample 450	0,205	0,461	0,426	0,522	0,356
Sample 451	0,268	0,725	0,579	0,249	0,135
Sample 452	0,414	0,450	0,428	0,526	0,157
Sample 453	0,478	0,511	0,214	0,467	0,302
Sample 454	0,357	0,176	0,599	0,799	0,029
Sample 455	0,448	0,610	0,307	0,347	0,208
Sample 456	0,517	0,594	0,372	0,376	0,084

Sample 457	0,266	0,442	0,387	0,539	0,321
Sample 458	0,284	0,590	0,205	0,357	0,502
Sample 459	0,427	0,615	0,365	0,364	0,194
Sample 460	0,451	0,646	0,197	0,303	0,342
Sample 461	0,588	0,541	0,253	0,450	0,150
Sample 462	0,318	0,417	0,312	0,567	0,341
Sample 463	0,278	0,579	0,380	0,403	0,327
Sample 464	0,311	0,610	0,248	0,367	0,428
Sample 465	0,573	0,476	0,387	0,507	0,012
Sample 466	0,302	0,658	0,308	0,322	0,370
Sample 467	0,410	0,446	0,409	0,535	0,175
Sample 468	0,342	0,367	0,346	0,615	0,292
Sample 469	0,249	0,479	0,513	0,496	0,211
Sample 470	0,345	0,553	0,457	0,427	0,177
Sample 471	0,451	0,545	0,182	0,434	0,350
Sample 472	0,138	0,508	0,413	0,477	0,439
Sample 473	0,381	0,481	0,446	0,493	0,162
Sample 474	0,324	0,613	0,620	0,366	0,043
Sample 475	0,250	0,561	0,495	0,423	0,239
Sample 476	0,409	0,448	0,358	0,534	0,214
Sample 477	0,425	0,602	0,123	0,391	0,438
Sample 478	0,273	0,478	0,254	0,506	0,453
Sample 479	0,465	0,513	0,186	0,450	0,338
Sample 480	0,468	0,476	0,559	0,508	-0,050
Sample 481	0,454	0,511	0,165	0,456	0,369

Sample 482	0,346	0,376	0,387	0,594	0,256
Sample 483	0,290	0,463	0,654	0,501	0,019
Sample 484	0,352	0,647	0,299	0,339	0,331
Sample 485	0,357	0,414	0,493	0,573	0,129
Sample 486	0,328	0,410	0,343	0,566	0,302
Sample 487	0,277	0,457	0,288	0,518	0,425
Sample 488	0,295	0,310	0,332	0,671	0,367
Sample 489	0,395	0,443	0,319	0,527	0,276
Sample 490	0,530	0,277	0,448	0,703	0,014
Sample 491	0,374	0,497	0,386	0,487	0,221
Sample 492	0,329	0,417	0,225	0,580	0,444
Sample 493	0,047	0,571	0,635	0,414	0,287
Sample 494	0,339	0,515	0,386	0,478	0,265
Sample 495	-0,059	0,657	0,681	0,325	0,358
Sample 496	0,335	0,516	0,401	0,470	0,237
Sample 497	0,422	0,560	0,207	0,415	0,339
Sample 498	0,429	0,749	0,279	0,226	0,268
Sample 499	0,449	0,352	0,622	0,627	-0,088



Lampiran 19 Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan					
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan					
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,191	0,188	0,074	2,582	0,010
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan					
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,195	0,187	0,070	2,790	0,005

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,191	0,188	0,063	0,346
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan				
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,195	0,187	0,062	0,323

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan					
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan					
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,191	0,188	-0,003	0,083	0,382
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan					
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,195	0,187	-0,008	0,083	0,373



Lampiran 20 Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,191	0,188	0,074	2,582	0,010
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,195	0,187	0,070	2,790	0,005

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,191	0,188	0,063	0,346
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,195	0,187	0,062	0,323

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,191	0,188	-0,003	0,083	0,382
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,195	0,187	-0,008	0,083	0,373



Lampiran 21 Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,395	0,385	0,117	3,367	0,001
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,483	0,487	0,105	4,588	0,000
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,552	0,562	0,125	4,415	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,494	0,487	0,108	4,557	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,422	0,411	0,129	3,283	0,001

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,395	0,385	0,136	0,623
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,483	0,487	0,293	0,707
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,552	0,562	0,337	0,825
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,494	0,487	0,265	0,686
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,422	0,411	0,141	0,636

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,395	0,385	-0,010	0,165	0,636
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,483	0,487	0,004	0,280	0,670
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0,552	0,562	0,010	0,337	0,827
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,494	0,487	-0,006	0,302	0,692
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	0,422	0,411	-0,011	0,151	0,645



Lampiran 22 Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,711	0,693	0,081	8,760	0,000
X1.2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,730	0,713	0,084	8,657	0,000
X1.3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,911	0,904	0,037	24,310	0,000
X1.4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,862	0,852	0,054	15,960	0,000
X1.5 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,855	0,846	0,048	17,876	0,000
X1.6 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,891	0,885	0,042	21,409	0,000
X1.7 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,903	0,896	0,036	25,033	0,000
X1.8 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,918	0,914	0,028	33,139	0,000
X1.9 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,913	0,908	0,036	25,195	0,000
X2.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,896	0,889	0,041	21,696	0,000
X2.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,905	0,900	0,037	24,226	0,000
X2.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,942	0,937	0,021	44,712	0,000
X2.4 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,897	0,890	0,038	23,643	0,000

X2.5 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,908	0,898	0,039	23,136	0,000
X2.6 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,914	0,907	0,034	27,263	0,000
X2.7 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,916	0,910	0,039	23,339	0,000
X2.8 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,914	0,907	0,041	22,178	0,000
X2.9 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,931	0,927	0,028	33,291	0,000
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,965	0,962	0,016	61,896	0,000
Y1.10 <- Kinerja Karyawan	0,927	0,923	0,032	29,057	0,000
Y1.11 <- Kinerja Karyawan	0,919	0,913	0,035	26,212	0,000
Y1.12 <- Kinerja Karyawan	0,947	0,942	0,022	42,251	0,000
Y1.13 <- Kinerja Karyawan	0,892	0,881	0,046	19,428	0,000
Y1.14 <- Kinerja Karyawan	0,893	0,884	0,044	20,414	0,000
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0,954	0,949	0,021	46,137	0,000
Y1.3 <- Kinerja Karyawan	0,950	0,944	0,022	42,221	0,000
Y1.4 <- Kinerja Karyawan	0,937	0,930	0,031	30,627	0,000
Y1.5 <- Kinerja Karyawan	0,940	0,936	0,025	37,909	0,000
Y1.6 <- Kinerja Karyawan	0,938	0,932	0,026	36,477	0,000
Y1.7 <- Kinerja Karyawan	0,951	0,945	0,023	40,930	0,000
Y1.8 <- Kinerja Karyawan	0,949	0,944	0,024	40,094	0,000
Y1.9 <- Kinerja Karyawan	0,943	0,938	0,028	33,308	0,000

Z1.1 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,930	0,922	0,033	28,248	0,000
Z1.2 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,934	0,927	0,032	29,382	0,000
Z1.3 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,939	0,933	0,026	36,644	0,000
Z1.4 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,945	0,941	0,025	37,487	0,000
Z1.5 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,956	0,951	0,020	48,274	0,000
Z1.6 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,914	0,903	0,045	20,186	0,000
Z1.7 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,894	0,886	0,041	22,017	0,000

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,711	0,693	0,504	0,817
X1.2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,730	0,713	0,516	0,846
X1.3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,911	0,904	0,801	0,956
X1.4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,862	0,852	0,731	0,930
X1.5 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,855	0,846	0,732	0,923
X1.6 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,891	0,885	0,789	0,954
X1.7 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,903	0,896	0,812	0,950
X1.8 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,918	0,914	0,852	0,956
X1.9 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,913	0,908	0,825	0,958
X2.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,896	0,889	0,794	0,945
X2.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,905	0,900	0,813	0,959

X2.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,942	0,937	0,885	0,966
X2.4 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,897	0,890	0,797	0,946
X2.5 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,908	0,898	0,804	0,955
X2.6 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,914	0,907	0,827	0,955
X2.7 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,916	0,910	0,817	0,967
X2.8 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,914	0,907	0,799	0,965
X2.9 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,931	0,927	0,859	0,968
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,965	0,962	0,923	0,982
Y1.10 <- Kinerja Karyawan	0,927	0,923	0,843	0,967
Y1.11 <- Kinerja Karyawan	0,919	0,913	0,822	0,962
Y1.12 <- Kinerja Karyawan	0,947	0,942	0,883	0,971
Y1.13 <- Kinerja Karyawan	0,892	0,881	0,757	0,947
Y1.14 <- Kinerja Karyawan	0,893	0,884	0,777	0,948
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0,954	0,949	0,897	0,975
Y1.3 <- Kinerja Karyawan	0,950	0,944	0,885	0,974
Y1.4 <- Kinerja Karyawan	0,937	0,930	0,855	0,970
Y1.5 <- Kinerja Karyawan	0,940	0,936	0,876	0,969
Y1.6 <- Kinerja Karyawan	0,938	0,932	0,863	0,965
Y1.7 <- Kinerja Karyawan	0,951	0,945	0,886	0,976
Y1.8 <- Kinerja Karyawan	0,949	0,944	0,884	0,974
Y1.9 <- Kinerja Karyawan	0,943	0,938	0,868	0,975
Z1.1 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,930	0,922	0,841	0,962
Z1.2 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,934	0,927	0,843	0,968
Z1.3 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,939	0,933	0,872	0,968
Z1.4 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,945	0,941	0,881	0,975

Z1.5 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,956	0,951	0,904	0,978
Z1.6 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,914	0,903	0,796	0,967
Z1.7 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,894	0,886	0,780	0,946

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,711	0,693	-0,018	0,523	0,838
X1.2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,730	0,713	-0,017	0,530	0,855
X1.3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,911	0,904	-0,007	0,801	0,956
X1.4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,862	0,852	-0,009	0,734	0,930
X1.5 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,855	0,846	-0,009	0,749	0,926
X1.6 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,891	0,885	-0,006	0,794	0,957
X1.7 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,903	0,896	-0,006	0,815	0,951
X1.8 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,918	0,914	-0,004	0,854	0,957
X1.9 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,913	0,908	-0,004	0,825	0,957
X2.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,896	0,889	-0,007	0,801	0,947
X2.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,905	0,900	-0,005	0,814	0,959
X2.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,942	0,937	-0,005	0,891	0,967
X2.4 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,897	0,890	-0,007	0,816	0,948

X2.5 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,908	0,898	-0,010	0,810	0,959
X2.6 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,914	0,907	-0,007	0,838	0,955
X2.7 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,916	0,910	-0,007	0,817	0,967
X2.8 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,914	0,907	-0,007	0,801	0,965
X2.9 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,931	0,927	-0,004	0,855	0,967
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,965	0,962	-0,003	0,927	0,982
Y1.10 <- Kinerja Karyawan	0,927	0,923	-0,005	0,840	0,966
Y1.11 <- Kinerja Karyawan	0,919	0,913	-0,006	0,822	0,962
Y1.12 <- Kinerja Karyawan	0,947	0,942	-0,005	0,883	0,971
Y1.13 <- Kinerja Karyawan	0,892	0,881	-0,011	0,767	0,948
Y1.14 <- Kinerja Karyawan	0,893	0,884	-0,009	0,791	0,949
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0,954	0,949	-0,004	0,904	0,976
Y1.3 <- Kinerja Karyawan	0,950	0,944	-0,006	0,894	0,975
Y1.4 <- Kinerja Karyawan	0,937	0,930	-0,007	0,863	0,973
Y1.5 <- Kinerja Karyawan	0,940	0,936	-0,005	0,876	0,969
Y1.6 <- Kinerja Karyawan	0,938	0,932	-0,006	0,864	0,965
Y1.7 <- Kinerja Karyawan	0,951	0,945	-0,006	0,893	0,977
Y1.8 <- Kinerja Karyawan	0,949	0,944	-0,005	0,877	0,974
Y1.9 <- Kinerja Karyawan	0,943	0,938	-0,006	0,868	0,975

Z1.1 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,930	0,922	-0,007	0,841	0,962
Z1.2 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,934	0,927	-0,007	0,843	0,968
Z1.3 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,939	0,933	-0,006	0,877	0,969
Z1.4 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,945	0,941	-0,004	0,883	0,977
Z1.5 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,956	0,951	-0,005	0,906	0,979
Z1.6 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,914	0,903	-0,011	0,804	0,973
Z1.7 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,894	0,886	-0,008	0,789	0,948



Lampiran 23 Outer Weights

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,098	0,097	0,008	13,056	0,000
X1.2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,105	0,104	0,008	13,088	0,000
X1.3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,138	0,140	0,009	15,583	0,000
X1.4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,131	0,132	0,008	15,629	0,000
X1.5 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,122	0,123	0,007	17,363	0,000
X1.6 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,131	0,132	0,009	14,757	0,000
X1.7 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,143	0,146	0,011	13,000	0,000
X1.8 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,145	0,148	0,012	11,946	0,000
X1.9 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,144	0,146	0,012	12,309	0,000
X2.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,116	0,116	0,004	26,595	0,000
X2.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,119	0,120	0,006	19,342	0,000
X2.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,122	0,123	0,005	23,312	0,000
X2.4 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,115	0,116	0,005	23,643	0,000

X2.5 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,121	0,122	0,005	24,458	0,000
X2.6 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,120	0,121	0,006	20,629	0,000
X2.7 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,124	0,125	0,007	17,529	0,000
X2.8 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,127	0,128	0,007	18,427	0,000
X2.9 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,129	0,131	0,008	16,608	0,000
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,003	22,934	0,000
Y1.10 <- Kinerja Karyawan	0,073	0,074	0,003	26,618	0,000
Y1.11 <- Kinerja Karyawan	0,076	0,077	0,003	27,970	0,000
Y1.12 <- Kinerja Karyawan	0,079	0,079	0,003	23,111	0,000
Y1.13 <- Kinerja Karyawan	0,072	0,072	0,003	25,558	0,000
Y1.14 <- Kinerja Karyawan	0,071	0,071	0,002	30,250	0,000
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,003	24,520	0,000
Y1.3 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,003	24,843	0,000
Y1.4 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,077	0,003	28,003	0,000
Y1.5 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,078	0,003	26,078	0,000
Y1.6 <- Kinerja Karyawan	0,075	0,076	0,002	33,956	0,000
Y1.7 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,077	0,003	28,738	0,000
Y1.8 <- Kinerja Karyawan	0,079	0,080	0,003	23,519	0,000
Y1.9 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,078	0,003	24,019	0,000

Z1.1 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,153	0,154	0,006	27,594	0,000
Z1.2 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,157	0,158	0,006	26,432	0,000
Z1.3 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,154	0,155	0,006	25,825	0,000
Z1.4 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,160	0,163	0,008	19,877	0,000
Z1.5 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,160	0,162	0,008	20,134	0,000
Z1.6 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,146	0,145	0,005	28,472	0,000
Z1.7 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,144	0,144	0,005	26,625	0,000

Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,098	0,097	0,080	0,109
X1.2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,105	0,104	0,088	0,119
X1.3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,138	0,140	0,127	0,161
X1.4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,131	0,132	0,119	0,151
X1.5 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,122	0,123	0,110	0,138
X1.6 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,131	0,132	0,119	0,154
X1.7 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,143	0,146	0,129	0,171
X1.8 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,145	0,148	0,132	0,180
X1.9 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,144	0,146	0,129	0,173
X2.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,116	0,116	0,108	0,125
X2.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,119	0,120	0,111	0,134

X2.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,122	0,123	0,116	0,137
X2.4 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,115	0,116	0,108	0,127
X2.5 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,121	0,122	0,114	0,133
X2.6 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,120	0,121	0,112	0,134
X2.7 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,124	0,125	0,113	0,141
X2.8 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,127	0,128	0,118	0,146
X2.9 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,129	0,131	0,120	0,148
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,075	0,088
Y1.10 <- Kinerja Karyawan	0,073	0,074	0,069	0,080
Y1.11 <- Kinerja Karyawan	0,076	0,077	0,073	0,083
Y1.12 <- Kinerja Karyawan	0,079	0,079	0,075	0,087
Y1.13 <- Kinerja Karyawan	0,072	0,072	0,065	0,077
Y1.14 <- Kinerja Karyawan	0,071	0,071	0,066	0,075
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,075	0,087
Y1.3 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,074	0,087
Y1.4 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,077	0,073	0,084
Y1.5 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,078	0,074	0,085
Y1.6 <- Kinerja Karyawan	0,075	0,076	0,072	0,081
Y1.7 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,077	0,074	0,084
Y1.8 <- Kinerja Karyawan	0,079	0,080	0,075	0,088
Y1.9 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,078	0,074	0,086
Z1.1 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,153	0,154	0,146	0,168
Z1.2 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,157	0,158	0,150	0,174
Z1.3 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,154	0,155	0,146	0,170
Z1.4 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,160	0,163	0,152	0,181

Z1.5 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,160	0,162	0,152	0,180
Z1.6 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,146	0,145	0,136	0,155
Z1.7 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,144	0,144	0,134	0,156

Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,098	0,097	-0,001	0,083	0,111
X1.2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,105	0,104	-0,001	0,090	0,121
X1.3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,138	0,140	0,002	0,126	0,157
X1.4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,131	0,132	0,001	0,119	0,151
X1.5 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,122	0,123	0,001	0,109	0,137
X1.6 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,131	0,132	0,001	0,119	0,154
X1.7 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,143	0,146	0,002	0,129	0,170
X1.8 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,145	0,148	0,003	0,132	0,181
X1.9 <- Lingkungan Kerja Fisik	0,144	0,146	0,003	0,129	0,171
X2.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,116	0,116	0,000	0,108	0,125
X2.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,119	0,120	0,001	0,109	0,133
X2.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,122	0,123	0,001	0,116	0,136

X2.4 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,115	0,116	0,001	0,107	0,125
X2.5 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,121	0,122	0,001	0,114	0,133
X2.6 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,120	0,121	0,001	0,113	0,135
X2.7 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,124	0,125	0,001	0,113	0,141
X2.8 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,127	0,128	0,001	0,118	0,143
X2.9 <- Lingkungan Kerja Non Fisik	0,129	0,131	0,002	0,120	0,147
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,001	0,075	0,088
Y1.10 <- Kinerja Karyawan	0,073	0,074	0,001	0,068	0,079
Y1.11 <- Kinerja Karyawan	0,076	0,077	0,001	0,072	0,083
Y1.12 <- Kinerja Karyawan	0,079	0,079	0,001	0,075	0,088
Y1.13 <- Kinerja Karyawan	0,072	0,072	0,000	0,067	0,078
Y1.14 <- Kinerja Karyawan	0,071	0,071	0,000	0,065	0,075
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,001	0,075	0,087
Y1.3 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,079	0,001	0,075	0,087
Y1.4 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,077	0,000	0,073	0,084
Y1.5 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,078	0,001	0,074	0,085
Y1.6 <- Kinerja Karyawan	0,075	0,076	0,000	0,073	0,081
Y1.7 <- Kinerja Karyawan	0,077	0,077	0,000	0,074	0,084
Y1.8 <- Kinerja Karyawan	0,079	0,080	0,001	0,075	0,088

Y1.9 <- Kinerja Karyawan	0,078	0,078	0,001	0,074	0,086
Z1.1 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,153	0,154	0,001	0,146	0,168
Z1.2 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,157	0,158	0,001	0,150	0,172
Z1.3 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,154	0,155	0,001	0,146	0,170
Z1.4 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,160	0,163	0,002	0,152	0,180
Z1.5 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,160	0,162	0,002	0,152	0,179
Z1.6 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,146	0,145	0,000	0,136	0,156
Z1.7 <- Kepuasan Kerja Karyawan	0,144	0,144	0,001	0,133	0,155



Lampiran 24 Daftar Riwayat Hidup

a. Identitas Diri

Nama : Muh Farhan Noer

Alamat *e-mail* : Farhannoer313@gmail.com

Tempat, tanggal lahir : Karawang, 29 Maret 1999

Warga Negara : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Dusun Buer 005/001 Tempuran Karawang

b. Pendidikan Formal

- Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya (2017-2021)
- MAS Sahid (2014-2017)
- SMP Islam Nurussalam (2010-2013)
- SDN 03 Rawamerta, Karawang (2004-2010)

c. Pengalaman Organisasi

- Staf Muda Pusat Jaminan Mutu Organisasi BEM FIA (2017)
- Staf Muda Kaderisasi Forkim FIA (2017)
- Staf Kebijakan Wilayah dan Aksi Nasional EM UB (2018)
- Staf Ahli Komisi 1 Undang-Undang DPM FIA (2018)
- Staf Takmir Forkim FIA (2018)