

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : INDRA WANDI SITANGGANG
NPM : 1605160298
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 13 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : INDRA WANDI SITANGGANG
N P M : 1605160298
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PADM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si

MUHAMMAD IRFAN NST, SE., MM

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM



Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

: INDRA WANDI SITANGGANG

NPM

: 1605160298

Program Studi

: MANAJEMEN

Konsentrasi

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Penelitian

: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Indra Wandi Sitanggang

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : indrawandy17@gmail.com**

Permasalahan penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang belum optimal, lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti pencahayaan dan beberapa tata kelola ruangan yang belum maksimal dapat dilihat dari kondisi ruang kerja yang sempit yang ada dalam ruangan kantor, sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh karyawan tersebut berbeda-beda, sehingga membuat ketidakpuasan para karyawan, dari beberapa masalah yang ada didalam PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, penulis membatasi masalah tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif dengan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 72 responden yang merupakan karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian R-Square 0,327 dan 0,383, F-Square 0,041, 0,645 dan 0,174. Mediation effect 0,126, 0,000, 0,000 dan 0,0013. Ini menunjukkan bahwa: pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan tidak signifikan; pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan; pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, lingkungan kerja sebagai variabel mediator berperan sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence Of The Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Indra Wandi Sitanggang

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: indrawandy17@gmail.com**

The problem of this research is the decline in employee performance, less than optimal employee performance, an uncomfortable work environment, such as lighting and some room management that is not optimal, it can be seen from the narrow workspace conditions in the office space, misunderstandings often occur among employees. which is caused by the many workloads received by these employees are different, so that it makes employees dissatisfied, from several problems that exist in PDAM Tirtanadi Province Sumatera Utara, the authors limit the problem of the work environment to employee performance through job satisfaction. The research objective aims to analyze several things, namely: to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance, to find out and analyze the influence of the work environment on job satisfaction, to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance and to determine and analyze the environment. work has an effect on performance mediated by job satisfaction in PDAM Tirtanadi Province Sumatera Utara. In this study using associative and quantitative research types with the sample in this study were 72 respondents who were employees of PDAM Tirtanadi Province Sumatera Utara. The data collection technique used a questionnaire (questionnaire and data analysis techniques used Partial Least Square (SmartPls) to test the four hypotheses proposed in this study. The results of the research were R-Square 0.327 and 0.383, F-Square 0.041, 0.645 and 0.174. Mediation effect 0.126, 0,000, 0,000 and 0.0013. This indicates that: the influence of the work environment on employee performance is positive and insignificant; the influence of the work environment on job satisfaction is positive and significant; the effect of job satisfaction on employee performance is positive and significant, the work environment as a mediator variable acts as a mediation on the influence of the work environment on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis mengucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”. Tak lupa pula sholawat beriring salam, penulis ucapkan kepada junjungan Nabi besar kita Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia.

Penulisan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi Pendidikan Strata Satu (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis dalam proses penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini, baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda Usman Sitanggang dan Ibunda Nasrawati Siregar yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moral maupun materi kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi

dalam kehidupan penulis, kiranya Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalsasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizien, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi penulis dengan membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal dengan sebaik-baiknya.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Prodi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan proses pendidikan.
10. Bapak pimpinan dan staf yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah mengijinkan penulis melakukan penelitian.

11. Teman-teman satu angkatan khususnya kelas F Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak terutama mahasiswa lain agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pembuatan skripsi selanjutnya. Semoga Allah melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Maret 2020

Penulis

Indra Wandi Sitanggang
Npm.1605160298

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.4 Pengukuran/Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Teori Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	16
2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.2.5 Pengukuran/Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	29
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30

2.1.3.4 Pengukuran/Indikator Kepuasan Kerja	35
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	39
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	41
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi Dan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	52
3.6.1.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Deskripsi Data.....	54
4.1.1 Karakteristik Responden	55
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Usia.....	55
4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
4.1.2 Deskriptif variabel penelitian	57
4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	57
4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja	60
4.1.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	63
4.2 Analisis Data.....	66
4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)	66
4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (<i>Outer Model</i>)	66
4.2.1.1.1 Construct reliability and validity.....	71
4.2.1.1.2 Discriminant Validity.....	72
4.2.2.1 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (<i>Inner Model</i>)	74
4.2.2.1.1 R-Square	74

4.2.2.1.2 F-Square	75
4.2.2.1.3 Mediation Effect.....	76
4.3. Pembahasan.....	80
BAB 5 PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	45
Tabel 3.2 Populasi Dan Sampel	47
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	51
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.1 Skala Likert.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.8 Construct Reliability (Sebelum Pertanyaan 1 Dan 4 dibuang/dihilangkan	67
Tabel 4.9 Hasil AVE Pertanyaan Variabel (Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.10 Construct Reliability (Sesudah Pertanyaan 1 Dan 4 dibuang/dihilangkan	70
Tabel 4.8 <i>Comprosite Reliability</i>	71

Tabel 4.9 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)	73
Tabel 4.10 R-Square.....	74
Tabel 4.11 F-Square.....	75
Tabel 4.12 <i>Direct Effect</i>	76
Tabel 4.13 <i>Indirect Effect</i>	78
Tabel 4.14 Total Effect	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Grafik AVE	67
Gambar 4.2 Efek Mediasi Algorithm Sebelum Pertanyaan 1 Dan 4 Dibuang.....	68
Gambar 4.3 Efek Mediasi Sesudah Pertanyaan 1 Dan 4 Dibuang/Dihilangkan	70
Gambar 4.4 Grafik Composite Reliability	72
Gambar 4.5 Grafik Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)	73
Gambar 4.6 Efek Mediasi	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2. Kuesioner (Angket)
- Lampiran 3. Hasil Data Kuesioner Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 6. Hasil Olahan Data Pls
- Lampiran 7. Pengesahan Skripsi
- Lampiran 8. Berita acara pembimbingan Skripsi
- Lampiran 9. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 10. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 11. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 12. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 13. Surat Izin Riset
- Lampiran 14. Memo
- Lampiran 15. Surat keterangan penelitian / riset

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Dalam menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Di dalam suatu instansi/organisasi kinerja karyawan sangatlah penting dan berpengaruh demi tercapainya kgiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut yang telah ditetapkan oleh instansi, karena jika karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka akan tercapai suatu tujuan, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka tidak akan tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Agar instansi dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan, instansi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang telah diberikan instansi tersebut.

Menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 3) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi tersebut.

Namun kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi, karena kinerja karyawan sangat berperan dalam pencapaian tujuan suatu instansi/organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sudaryo et al (2018, hal. 47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Dapat di lihat dari hasil penelitian Surjosuseno (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja yang diberikan oleh instansi kepada karyawan baik dan nyaman maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Soegandhi et al (2013, hal. 2) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dari segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dapat di lihat dari hasil penelitian Febriani & Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan mendapatkan kepuasan terhadap kerjaannya, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, seperti memberikan kenyamanan kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang bergerak dalam memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih kepada masyarakat. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapat masalah yang berkaitan

dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu kecendrungan permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan yang dapat sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri. Terdapat masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaanya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu dan juga terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik, jika terjadi masalah dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, karyawan tersebut tidak dapat cepat tanggap dalam menyesaikan permasalahan tersebut, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut. Dalam lingkungan kerja juga terjadi permasalahan, dimana karyawan mengeluh dengan kenyamanan, seperti pencahayaan dan beberapa tata kelola ruangan yang belum maksimal dapat dilihat dari kondisi ruang kerja yang sempit yang ada dalam ruangan kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapat menurunkan kinerja para karyawan saat dalam bekerja, dimana ada beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaan disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik dan juga terdapat permasalahan yang lain dalam kepuasan kerja karyawan, dimana sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh karyawan tersebut berbeda-beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang tidak diharapkan dan menimbulkan kecemburuhan sesama karyawan.

Untuk itu PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja haruslah sangat diperhatikan, karena ini merupakan yang

sangat penting ini menyangkut dalam kemajuan instansi, jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tersebut.. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkah lingkungan kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta apakah benar-benar faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini lah yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian, karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sulit diselesaikan.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya lingkungan kerja dalam hal kenyamanan yang diberikan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun saat dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Adanya ketidakpuasan kerja beberapa karyawan disebabkan ketidakmerataan kerja yang diperoleh karyawan saat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada Ka. Divisi Perencanaan Air Minum, Ka. Divisi Sistem Informasi Manajemen, Ka. Divisi Keuangan, Ka. Divisi Umum, Ka. Divisi SDM, Ka. Sekretaris Perusahaan, Penelitian ini juga membatasi variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediating.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui oleh kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB 2

KAJIAAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja Karyawan

Suatu instansi/organisasi pasti selalu mengharapkan para karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien, jika suatu instansi/organisasi dapat memberi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik maka karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi/organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

Menurut Dewi & Mashar (2019, hal. 113) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Adapun Lina (2014, hal. 80) menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Sedangkan menurut Sitepu (2013, hal. 63) Kinerja adalah dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas yang dikemukakan oleh beberapa ahli, penulis memahami dan menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan seseorang (karyawan) untuk pencapaian hasil suatu instansi/organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu instansi/organisasi tersebut.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Di dalam suatu instansi/organisasi haruslah mengetahui tujuan dan manfaat dari kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga akan menjadi bahan dari evaluasi instansi/organisasi dari kinerja karyawan yang ada di instansi/organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 27) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

2. Manfaat Kinerja

Manfaat dari kinerja karyawan menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 36) sebagai berikut:

- a. Penyesuaian-penesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut Bahua (2016, hal. 63), adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.
- b. Umpang balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan.
- c. Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor-faktor ini adalah sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi suatu instansi/organisasi agar kedepannya kinerja karyawan dapat meningkat atau lebih baik lagi dari sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

Adapun menurut Noor (2013, hal. 280) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan.
5. Hubungan karyawan dan organisasi.

Menurut Siagian & Khair (2018, hal. 61) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan Kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan Kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.
13. Disiplin kerja.

Ada juga ahli yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nofriansyah (2018, hal. 26-27), yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi, yaitu dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakanyang terbebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
3. Disiplin, yaitu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
4. Inisiatif, yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan dari faktor diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan penulis dapat menarik kesimpulan adalah suatu instansi/organisasi harus sangat memperhatikan semua faktor-faktor tersebut demi kelangsungan kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, agar kegiatan-kegiatan yang

ada dalam perusahaan terlaksana dengan efektif dan efisien, sehingga terwujud dan tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi/organisasi tersebut.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kinerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kinerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator kinerja menurut Risnawati (2016, hal. 81) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Keandalan.
4. Sikap kerja.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
3. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan.
4. Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Sulaksono (2015, hal. 119-120) Indikator kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian

Hal diatas dapat dejalaskan sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Teori Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Di dalam sebuah instansi/organisasi seseorang karyawan pasti mengharapkan lingkungan kerja yang baik dalam hal kenyamanan saat bekerja, dimana dengan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawan, memberikan kepuasan kerja saat para karyawan melakukan pekerjaannya. Berikut ini adalah beberapa definisi dari lingkungan kerja menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

Menurut Rahman (2017, hal. 49) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut Prihantoro (2012, hal. 20) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Malik (2016, hal. 164) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu menurut Sulistiowati (2015, hal. 85) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Rahman (2017, hal. 47-48) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Di dalam suatu instansi/organisasi haruslah mengetahui tujuan dan manfaat dari lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat dari lingkungan kerja menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Lingkungan Kerja

Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/organisasi (Husein & Hady 2012. hal. 37).

Sedangkan tujuan lingkungan kerja menurut Bahri (2018, hal. 41) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut Norianggono et al (2014, hal. 2), yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 57) manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.
- b. Orang-orang termotivasi, yaitu pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Di dalam suatu instansi/organisasi haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja , dimana jika lingkungan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan yang ada di suatu instansi/organisasi tersebut. Dibawah ini beberapa ahli yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut Sofyan (2013, hal. 20) Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain, yaitu : 1) Suara bising, 2) penerangan tempat kerja, 3) kelembapan dan suhu udara, 4) pelayanan kebutuhan karyawan, 5) penggunaan warna, 6) kebersihan lingkungan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Handayani (2016, hal. 110), yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembapan di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Bau tidak sedap ditempat Kerja.
7. Tata warna di tempat kerja.
8. Dekorasi di tempat kerja.
9. Musik di tempat kerja.
10. Keamanan di tempat kerja

Sedangkan faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sidanti (2015, hal. 47) adalah sebagai berikut :

1. Tata ruang kerja yang tepat.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat.
3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.
5. Suasana kerja dalam perusahaan.
6. Keamanan kerja karyawan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tata ruang kerja yang tepat, Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
5. Suasana kerja dalam perusahaan, pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
6. Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan

selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

Dari fakto-faktor lingkungan kerja diatas, apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja terpenuhi secara baik maka akan mempermudah bagi pihak pimpinan maupun bawahan dalam menjalankan roda aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator lingkungan kerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari lingkungan kerja. Berikut ini adalah beberapa indikator dari lingkungan kerja menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

Indikator lingkungan kerja menurut Arianto (2013, hal. 195) adalah sebagai berikut:

- 1 Pewarnaan.
- 2 Kebersihan.
3. Penerangan.
4. Pertukaran udara.
5. Musik.
6. Keamanan dan kebisingan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Prastyo et al (2016, hal. 7), yaitu sebagai berikut

1 Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.

2 Suhu udara

Dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3 Suara bising

Suara bising atau bunyi yang ditimbulkan yang tidak dikehendaki oleh telinga. dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4 Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan

dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

5 Ruang gerak yang diperlukan

Kebebasan karyawan saat bekerja yang tidak mengganggu pergerakan karyawan saat bekerja atau keleluasaan karyawan saat bekerja tanpa ada halangan saat bekerja.

6 Keamanan kerja

Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) bisa juga memasang alat berupa (CCTV) untuk memantau lingkungan sekitar

7 Hubungan karyawan.

Maksud dari hubungan karyawan yaitu dimana sesama karyawan harus saling dapat bekerja sama antara satu sama lain, agar tujuan yang diharapkan atau pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik dan efektif.

Sedangkan menurut Rosa (2015, hal. 189-190) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1 Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- 2 Sirkulasi udara ditempat kerja.
- 3 Kebisingan di tempat kerja.
- 4 Bau tidak sedap di tempat kerja.
- 5 Keamanan di tempat kerja.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu 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 dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ketika seseorang individu bekerja didalam organisasi/instansi, hal yang paling utama yang diharapkan sebuah kepuasan kerja. Ada banyak individu yang memiliki kepuasan kerja, karena produktivitas dan prestasi yang mereka hasilkan dan tidak sedikit juga dari mereka yang kinerja yang biasa-biasa saja, tetapi memiliki kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan dan pekerjaan yang ditekuninya dikerjakan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut. Berikut ini beberapa ahli yang menjelaskan mengenai pengertian kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Menurut Bismala et al (2017, hal. 35) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Adapun menurut Duha (2018, hal. 244) kepuasan kerja adalah sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan menyenangkan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada di dalam dirinya.

Sedangkan menurut Soegandhi et al (2013, hal. 2) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila

kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Iskandar & Yuhansyah (2018, hal. 63) kepuasan kerja adalah adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selain itu menurut Siagian dalam Khair (2018, hal. 61) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang/individu terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karena pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Kepuasan Kerja

Tujuan dari kepuasan kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan, dimana dengan diberikan kepuasan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan bertahan bekerja di dalam suatu perusahaan (Nugraha & Surya, 2016, hal. 60).

Adapun tujuan kepuasan kerja menurut Bahri (2018, hal. 63) adalah untuk melihat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka

2. Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Rahman (2017, hal. 59-60) antara lain sebagai berikut :

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagian hidup karyawan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- e. Mengurangi tingkat absensi.
- f. Mengurangi labor *turn over* (perputaran tenaga kerja).
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- h. Mengurangi keselamatan kerja.
- i. Meningkatkan motivasi kerja.

- j. Menimbulkan kematangan psikologis.
- k. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan manfaat kepuasan kerja menurut Busro (2018, hal. 280)

adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaanya.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Di dalam suatu instansi/organisasi haruslah selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana jika kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di suatu instansi/organisasi, karena ini adalah hal yang sangat penting demi kelangsungan kegiatan-kegiatannya yang ada di suatu instansi/organisasi tersebut. Dibawah ini beberapa ahli yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Bismala et al (2017, hal. 35), yaitu sebagai berikut :

- 1. Faktor individu.
- 2. Faktor pekerjaan.
- 3. Faktor organisasional.

Dengan penjelasannya sebagai berikut :

1. Faktor individu

Di mana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.

2. Faktor pekerjaan

Di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significance*, pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi. Seseorang dapat merasa puas atau tidak karena besarnya tanggung jawab dalam pekerjaannya, peranannya dalam pekerjaannya.

3. Faktor organisasional

Yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ratnasari & Hartati (2019, hal. 23-24) adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan dan manajemen.
5. Pengawalan (*supervise*).
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan.
7. Kondisi kerja.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
9. Komunikasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawalan (*supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan terhadap tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya keadilan pihak atasannya untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Arda (2017, hal. 50) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor psikologis.
2. Faktor sosial.
3. Faktor fisik.
4. Faktor finansial

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya dan lingkungan kerja karyawan.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya.

4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

Selain itu menurut Daulay & Marlina (2019, hal. 6) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*Factors – Factors That Affect Job Satisfaction*) adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan yang adil dan layak (*fair and decent service*).
2. Tepat penempatan sesuai keahlian (*precise placement according to expertise*).
3. Pekerjaan berat ringan (*heavy work light*).
4. Suasana dan lingkungan kerja (*atmosphere and work environment*).
5. Peralatan yang mendukung kinerja pekerjaan (*equipment that supports the performance of work;*).
6. Sikap kepemimpinan dalam dirinya kepemimpinan dan (*The attitude of the leadership in its leadership and*).
7. Sikap kerja yang monoton atau tidak (*the attitude of the monotonous work or not*).

Dari fakto-faktor kepuasan kerja diatas, penulis menarik kesimpulan adalah apabila kebutuhan kepuasan kerja karyawan terpenuhi sesuai dengan yang diinginkan para karyawan maka akan memberikan kepuasan kepada para karyawan, memberikan semangat kerja para karyawan dan

meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kepuasan kerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mahendrawan & Indrawati (2015, hal. 13), yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap supervisi.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja.
3. Penempatan yang tepat.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap supervisi adalah perasaan yang dirasakan kepada pimpinan.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja.
3. Penempatan yang tepat adalah perasaan yang dirasakan karyawan bahwa dia adalah orang yang tepat untuk bekerja di jabatannya saat itu.
4. Kesempatan untuk maju adalah diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk maju mengembangkan dirinya.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perasaan yang dirasakan karyawan oleh pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Bahri & Nisa (2017, hal. 13), yaitu sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji atau insentif.
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

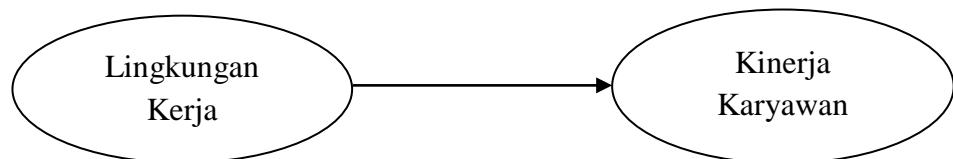
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Prihantoro (2012, hal. 21) lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan prilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. Sedangkan kinerja merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka

kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat (Daulay et al., 2019, hal. 211).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. 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 (Prastyo et al., 2016, hal. 6).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Pandar, 2017); (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019); (Julita & Arianty, 2014); (Jufrizan & Rahmadhani, 2020); (Siahaan & Bahri, 2019a); (Bahagia et al., 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Siagian & Khair, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019), menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja.

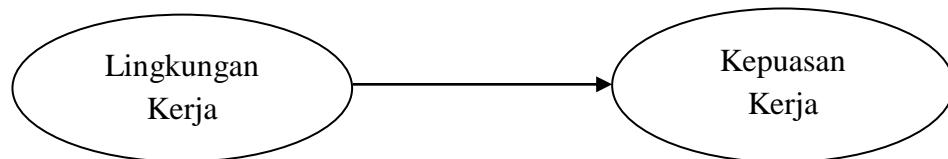


Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Pandar (2017, hal. 4) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaannya dan menurut (Tamali & Munasip, 2019, hal. 57) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Maka dari itu suatu instansi haruslah sangat memperhatikan lingkungan kerja, agar para karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dan kepuasan kerja para karyawan juga dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian (Nasution, 2017); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Hasibuan, 2015); (Andriany, 2019); (Siagian & Khair, 2018); (Pareraway et al., 2018); (Tamali & Munasip, 2019), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



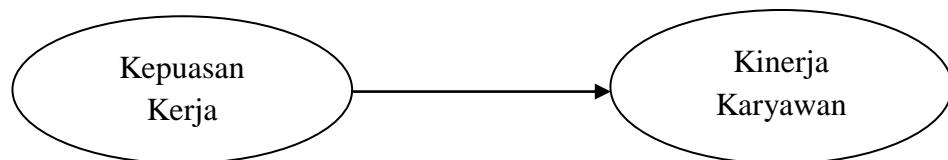
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adhan et al (2020, hal. 5) Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja. Selain itu menurut Daulay & Marlina (2019, hal. 6) kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dengan mendapatkan pujiann tentang pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Itu Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang mengelilingi karyawan itu sendiri. Pekerjaan kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara layanan dan kinerja kerjanya. Karyawan yang menggabungkan kepuasan bekerja keluar masuk pekerjaan, akan terpuaskan jika hasil pekerjaan dan balasannya dirasa adil dan layak (*Job satisfaction in work is the satisfaction of work enjoyed in the work by gaining praise of the work, placement, equipment and atmosphere of a good working environment. The satisfaction of work certainly affects some aspects that surround the employee itself. Job satisfaction outside of work is a work satisfaction that reflects a balanced emotional attitude between services and the performance of its work. Employees who combine the satisfaction of work in and out of the job, will be satisfied if the results of their work and reply are deemed fair and worthy).*).

Berdasarkan hasil penelitian (Arifin, 2017); (Adhan et al., 2020); Nasution (2018); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2017); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018), menyimpulkan bahwa

kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.



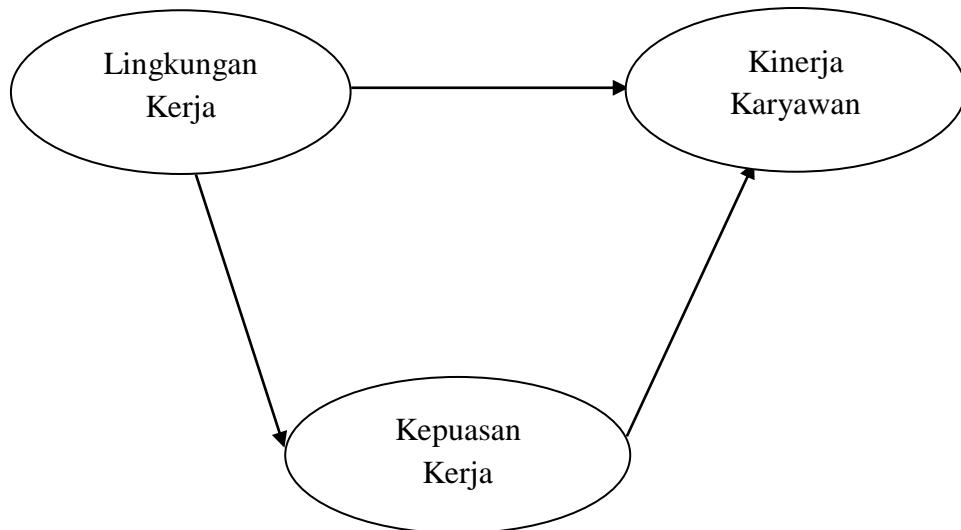
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja. Artinya, apa bila lingkungan kerja yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan menurun. Jika kepuasan kerja meningkat saat bekerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang diharapkan akan lebih baik sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu perusahaan tersebut..

Berdasarkan hasil penelitian (Hanafi & Yohana, 2017); (Prahasti & Wahyono, 2018); (Prayogatama & Surjanti, 2017); (Purwaningsih, Wahyudi, & Wadajanti, 2020), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pendekatan penelitian adalah rancangan, pedoman ataupun acuan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Noor (2017, hal. 38) Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik. Di dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif menurut (Anshori & Iswati, 2017, hal. 22) suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional menurut Arda (2017, hal. 54) variabel akan menentukan penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Terikat	Definisi	Indikator	Literatur	Nomor Item Angket
Kinerja (Y)	Menurut Arda (2017, hal. 51-52) menguraikan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart,target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja. 3. Keandalan. 4. Sikap Kerja.	Risnawati (2016, hal. 81)	1,2 3,4 5,6 7,8
Lingkungan Kerja (X)	Menurut (Rahman, 2017, hal. 49) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya	1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang gerak yang diperlukan. 6. Keamanan kerja. 7. Hubungan karyawan.	Prastyo et al (2016, hal. 7)	1 2 3 4 5 6 7
Kepuasan Kerja (Z)	Menurut Jufrizien (2016, hal. 5) kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.	1. Isi pekerjaan. 2. Supervisi. 3. Organisasi dan manajemen. 4. Kesempatan untuk maju. 5. Gaji atau insentif. 6. Rekan kerja. 7. Kondisi pekerjaan.	Bahri & Nisa (2017, hal. 13).	1 2,3 4 5 6 7,8 9

3.3 Tempat Dan Waktu Penilitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang terletak di jalan Sisingamanga Raja Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian di lakukan dari bulan Desember 2019 s.d Maret 2020.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Proses Penelitian	Bulan											
		Des 2019				Jan 2020				Feb 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal												
2	Pengajuan Judul Penelitian												
3	Pengumpulan Teori Penelitian												
4	Bimbingan Penyusunan Proposal												
5	Bimbingan Dan proses Revisi												
6	Seminar Proposal Manajemen												
7	Mengelola Data												
8	Menganalisis Data												
9	Penyusunan Skripsi												
10	Sidang Meja Hijau												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang memiliki kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya (Siyoto & Sodik, 2015,

hal. 63). Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap yang berjumlah 252 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015, hal. 64). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota elemen populasi memiliki peluang yang memberikan peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian (Juliandi et al., 2014, hal. 53). Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin (umar) dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Umar dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0.10.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{252}{1+(252 \times 10\%)^2} = \frac{252}{1+(252 \times 0,1^2)} = 71,59 = 72$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah digenapkan menjadi 72 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka di dapatkan hasil sebesar 72 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

**Tabel 3.3
Populasi Dan Sampel**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Direksi	4	-
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14	14
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10	-
4	Divisi Peralatan Teknik	9	-
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8	-
6	Divisi Transmisi Distribusi	30	-
7	Divisi Hubungan Langganan	13	-
8	Unit Bengkel	8	-
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	8	-
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4	-
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	3	-
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8	8
13	Divisi Keuangan	16	5
14	Divisi Umum	14	14
15	Divisi Aset Manajemen	6	-
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16	16
17	Divisi Sistem Manajemen	4	-
18	Unit Satuan Pengamanan	1	-
19	Penelitian & Pengembangan	7	-
20	Satuan Pengawasan Internal	15	-
21	Sekretaris Perusahaan	15	15
22	Staf Ahli Direksi	5	-
23	Unit Layanan Pengadaan	5	-
24	Pengawan Kwalitas Barang	6	-
25	Unit Laboratorium	13	-
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3	-
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3	-
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengelolaan Air	4	-
	Total	252 Orang	72 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014, hal. 65). Di bawah ini teknik pengumpulan data penulis, yaitu sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2) Teknik Angket (Quesioner)

Quesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel 3.4
Tabel Skala Likert**

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2014, hal. 70)

Selanjutnya Angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014, hal. 76).

- a) Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

b) Kriteria pengujian validitas instrument

- (1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig 2-tailed} < \alpha 0,05$), maka butir instrument valid.
- (2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig 2-tailed} > \alpha 0,05$), maka butir instrument tidak valid. (Juliandi et al., 2018, hal. 19-20).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Intrumen Lingkungan Kerja (X)**

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Ket
1	0.758 (Positif)	0,000<0,05	Valid
2	0.678 (Positif)	0,000<0,05	Valid
3	0.758 (Positif)	0,000<0,05	Valid
4	0.734 (Positif)	0,000<0,05	Valid
5	0.770 (Positif)	0,000<0,05	Valid
6	0.669 (Positif)	0,000<0,05	Valid
7	0.667 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Intrumen Kepuasan Kerja (Z)**

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Ket
1	0.450 (Positif)	0,000<0,05	Valid
2	0.659 (Positif)	0,000<0,05	Valid
3	0.701 (Positif)	0,000<0,05	Valid
4	0.712 (Positif)	0,000<0,05	Valid
5	0.790 (Positif)	0,000<0,05	Valid
6	0.757 (Positif)	0,000<0,05	Valid
7	0.733 (Positif)	0,000<0,05	Valid
8	0.530 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Ket
1	0.720 (Positif)	0,000<0,05	Valid
2	0.604 (Positif)	0,000<0,05	Valid
3	0.784 (Positif)	0,000<0,05	Valid
4	0.720 (Positif)	0,000<0,05	Valid
5	0.771 (Positif)	0,000<0,05	Valid
6	0.730 (Positif)	0,000<0,05	Valid
7	0.786 (Positif)	0,000<0,05	Valid
8	0.679 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

2. Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan insturmen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilih tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014, hal. 80). Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 82).

a) Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

- b) Kriteria pengujian reabilitas
- (1) Jika nilai cronbach alpha > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
 - (2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya) (Juliandi et al., 2018, hal. 22).

**Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,779	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,750	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,777	Reliabel

Sumber : Data Penelitian

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS.

3.6.1.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik lingkungan kerja terhadap kinerja; lingkungan kerja terhadap semangat kerja; dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer

model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model).

Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan :

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant Validity*).

2. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Direct effects; dan (c) Total effects.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menyebarluaskan angket terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel (X), 9 pernyataan untuk variabel (Z), dan 8 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X, adalah lingkungan kerja, yang menjadi variable Z adalah kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 72 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak setuju	2
• Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung lingkungan kerja (X) kepuasan kerja (Z), maupun kinerja karyawan (Y).

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	45	62,5
2.	Perempuan	27	37,5
Total		72	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 45 orang (62,5%) dan perempuan sebanyak 27 orang (37,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	4	5,6
2.	31– 40 tahun	25	34,7
3.	41 – 50 tahun	33	45,8
4.	Di atas 51 tahun	10	13,9
Total		72	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Dari tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 33 orang (45,8%), responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (34,7%), responden yang berusia diatas 51 tahun yakni sebanyak 10 orang (13,9%) dan responden yang berusia 20-30 tahun yakni sebanyak 4 orang (5,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan responden yang lebih dominan dan karyawan yang aktif dalam bekerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara berada.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6	8,4
2.	D-3	15	20,8
3.	Strata-1	44	61,1
4.	Strata-2	7	9,7
Total		72	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 44

orang atau 61,1%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah Sarjana (S1).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan adalah sebagai berikut:

4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	52,8	34	47,2	0	0	0	0	0	0	72	100
2	24	33,3	45	62,5	3	4,2	0	0	0	0	72	100
3	33	45,8	39	54,2	0	0	0	0	0	0	72	100
4	36	50	36	50	0	0	0	0	0	0	72	100
5	32	44,4	38	52,8	2	2,8	0	0	0	0	72	100
6	27	37,5	43	59,7	2	2,8	0	0	0	0	72	100
7	36	50	34	47,2	2	2,8	0	0	0	0	72	100
8	37	51,4	35	48,6	0	0	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 72 karyawan dengan 8 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarluaskan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,8% dan setuju 47,2%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi

Sumatera Utara menyetujui untuk mengutamakan kualitas setiap pekerjaan.

2. Jawaban responden tentang cepat tanggap terhadap pekerjaan yang baru diberikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,3% dan setuju 62,5%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui untuk cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan.
3. Jawaban responden tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,8% dan setuju 54,2%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Jawaban responden tentang mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50% dan setuju 50%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.
5. Jawaban responden tentang mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 44,4% dan setuju 52,8%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 37,5% dan setuju 59,7%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
7. Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan selalu koordinasi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50% dan setuju 47,2%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui dalam melakukan pekerjaan selalu koordinasi dengan rekan kerja.
8. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 51,4% dan setuju 48,6%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang menurunnya kinerja karyawan disebabkan banyaknya pekerjaan yang diterima oleh setiap karyawan, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview

dengan beberapa karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja
Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	38,9	44	61,1	0	0	0	0	0	0	72	100
2	25	34,7	45	62,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
3	32	44,4	40	55,6	0	0	0	0	0	0	72	100
4	26	36,1	46	63,9	0	0	0	0	0	0	72	100
5	20	27,8	49	68	3	4,2	0	0	0	0	72	100
6	28	38,9	42	58,3	2	2,8	0	0	0	0	72	100
7	25	34,7	45	62,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variable kepuasan kerja yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 72 dengan 7 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarluaskan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang penerangan yang ada diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38,9% dan setuju 61,1%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa penerangan yang ada diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

2. Jawaban responden tentang kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan kepada karyawan selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 34,7% dan setuju 62,5%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan kepada karyawan selama bekerja.
3. Jawaban responden tentang lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 44,4% dan setuju 55,6%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.
4. Jawaban responden tentang warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran para karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,1% dan setuju 63,9%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran para karyawan saat bekerja.
5. Jawaban responden tentang para karyawan memiliki ruang gerak yang cukup saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,8% dan setuju 68%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa para karyawan memiliki ruang gerak yang cukup saat bekerja.

6. Jawaban responden tentang keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38,9% dan setuju 58,3%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 34,7% dan setuju 62,5%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang lingkungan kerja yang disebabkan kurangnya kenyamanan dalam bekerja, seperti penerangan dalam ruang kerja, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

4.1.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja
Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45,8	39	54,2	0	0	0	0	0	0	72	100
2	13	18,1	20	27,7	12	16,7	21	29,2	6	8,3	72	100
3	18	25	52	72,2	2	2,8	0	0	0	0	72	100
4	18	25	49	68,1	5	6,9	0	0	0	0	72	100
5	36	50	36	50	0	0	0	0	0	0	72	100
6	26	36,1	44	61,1	2	2,8	0	0	0	0	72	100
7	30	41,7	40	55,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
8	28	38,9	41	56,9	1	1,4	0	0	2	2,8	72	100
9	25	34,7	45	62,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 72 karyawan dengan 9 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarluaskan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang pemberian tugas baru yang diberikan kepada karyawan jelas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,8% dan setuju 54,2%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui pemberian tugas baru yang diberikan kepada karyawan jelas.
2. Jawaban responden tentang selalu mendapat teguran dari atasan akibat kesalahan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 27,7% dan tidak setuju 29,2%). Hal ini berarti karyawan PDAM

Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa tidak selalu mendapat teguran dari atasan akibat kesalahan karyawan.

3. Jawaban responden tentang bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan jelas, responden menjawab setuju (sangat setuju 25% dan setuju 72,2%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan jelas.
4. Jawaban responden tentang perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 25% dan setuju 68,1%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan para karyawan.
5. Jawaban responden tentang penilaian untuk maju berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50% dan setuju 50%). Hal ini karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa penilaian untuk maju berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.
6. Jawaban responden tentang selalu menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,1% dan setuju %). Hal ini berarti ini karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa selalu menerima gaji yang

cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan.

7. Jawaban responden tentang senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 41,7% dan setuju 55,5%). Hal ini berarti ini karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup saat bekerja.
8. Jawaban responden tentang senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38,9% dan setuju 56,9%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah saat bekerja.
9. Jawaban responden tentang kenyamanan yang diberikan ditempat kerja sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 34,7% dan setuju 62,5%). Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa kenyamanan yang diberikan ditempat kerja sudah memadai.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang

menunjukkan ada masalah tentang kepuasan kerja yang disebabkan ketidakmerataan pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity) dan (2) Discriminant Validity.

Kriteria construct reliability and validity yang baik dapat dilihat dari:

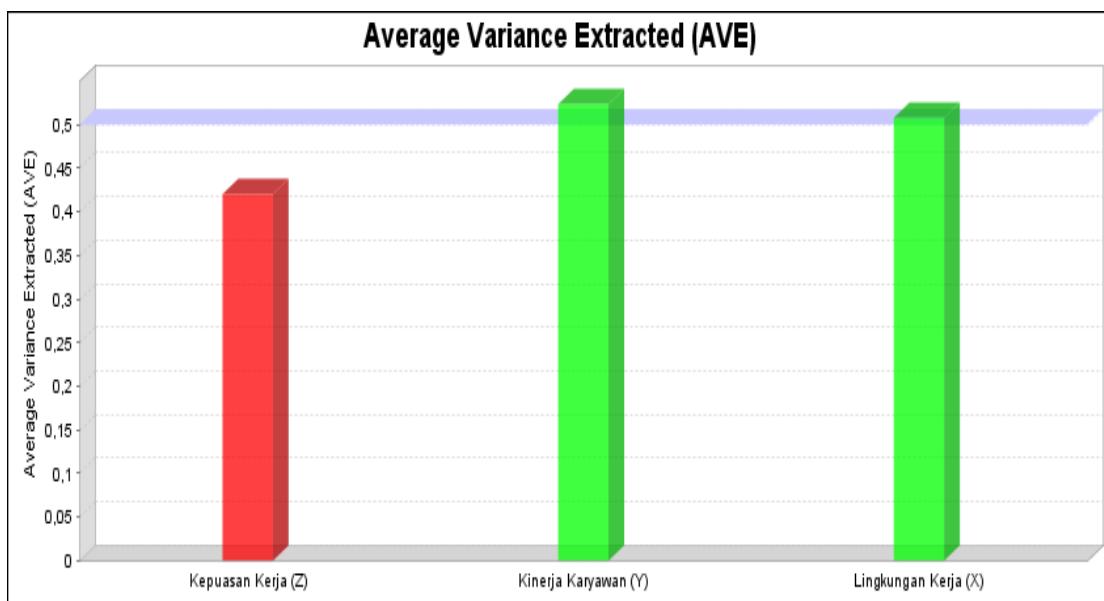
1. Cronbach Alpha: > 0,7 (Nunnally dan Bernstein, 1994; Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010)
2. Rho_A: >0,7 (Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010)
3. Composite Reliability: >0,6 (Bagozzi dan Yi, 1988; Chin & Dibbern, 2010)
4. Average Variance Extracted (AVE): > 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981; Bagozzi dan Yi, 1988; Chin & Dibbern, 2010) dalam (Juliandi, 2019).

Tabel 4.8
Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,878	0,897	0,523
Kepuasan Kerja (Z)	0,803	0,836	0,856	0,420
Lingkungan Kerja (X)	0,844	0,854	0,877	0,508

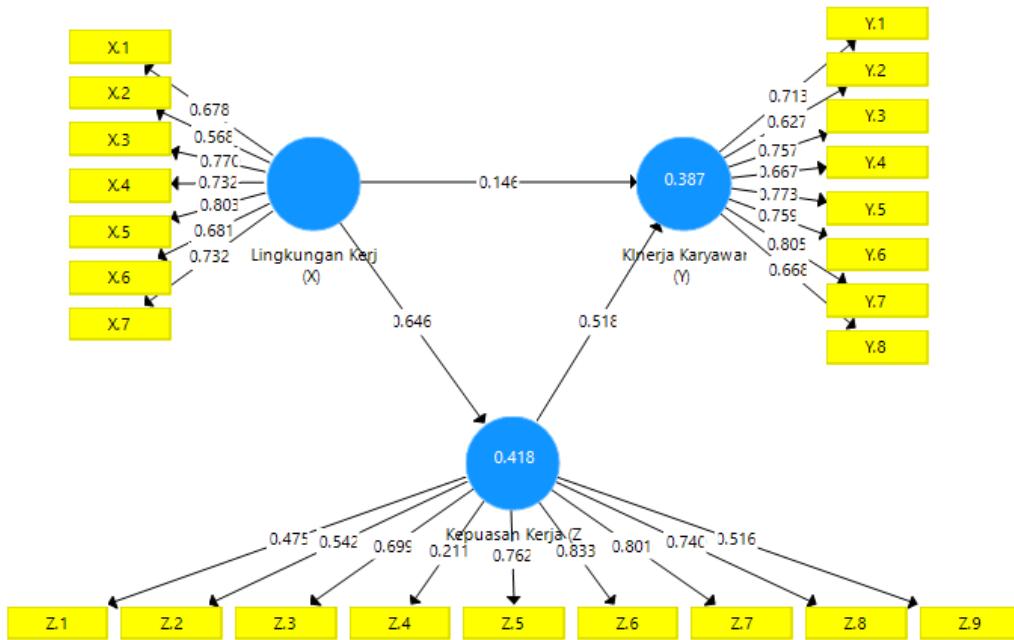
Hasil olahan Data Primer

Dari hasil tabel diatas terdapat ada hasil AVE di bawah 0,5 itu berarti konstruk variabel kepuasan kerja (Z) merah (konstruk buruk), yaitu 0,420, ini berarti menunjukkan bahwa konstruk buruk (tidak baik), karena AVE<0,5.



Gambar 4.1 Grafik AVE

Dari hasil grafik diatas menunjukkan ada grafik berwarnah hijau variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja (X) yang berarti konstruk baik dan ada berwarnah merah variabel kepuasan kerja (Z) yang berarti konstruk buruk (tidak baik).



Gambar 4.2 Efek Mediasi Algorithm Sebelum Pertanyaan 1 Dan 4 Dibuang

Dari data gambar diatas adalah data hasil Algorithm sebelum pertanyaan 1 dan 4 dibuang/dihilangkan.

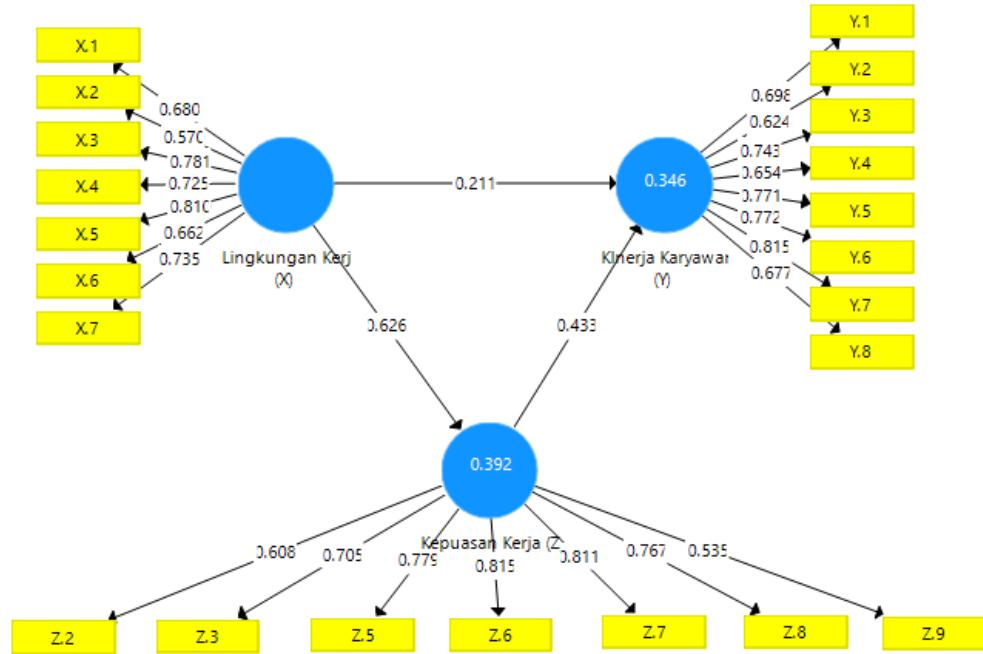
Tabel 4.9 Hasil AVE Pertanyaan Variabel (Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) Dan Kepuasan Kerja (Z))

Variabel	Pertanyaan	Hasil AVE
Lingkungan Kerja (X)	X1.1	0,678
	X1.2	0,568
	X1.3	0,770
	X1.4	0,732
	X2.5	0,803
	X2.6	0,681
	X2.7	0,732

Kinerj Karyawan (Y)	Y1.1	0,713
	Y1.2	0,627
	Y1.3	0,757
	Y1.4	0,667
	Y1.5	0,773
	Y1.6	0,759
	Y1.7	0,805
	Y1.8	0,668
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,475
	Z1.2	0,542
	Z1.3	0,699
	Z1.4	0,211
	Z1.5	0,762
	Z1.6	0,833
	Z1.7	0,801
	Z1.8	0,740
	Z1.9	0,516

Dari data tabel diatas terdapat ada hasil AVE di bawah 0,5 variabel kepuasan kerja (Z) yaitu pertanyaan 1 dan 4, ini berarti menunjukkan bahwa konstruk tidak baik, maka dari itu harus dibuang/dihilangkan pertanyaan kepuasan kerja yang kurang dari 0,5 sampai hasil AVE harus memenuhi syarat diatas 0,5.

Maka hasilnya setelah dibuang/dihilangkan pertanyaan 1 dan 4 sampai hasil AVE memenuhi syarat diatas 0,5, adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Efek Mediasi Sesudah Pertanyaan 1 Dan 4 Dibuang/Dihilangkan

Dari data gambar diatas adalah data hasil Algorithm sesudah pertanyaan 1 dan 4 dibuang/dihilangkan.

**Tabel 4.10
Construct Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,881	0,896	0,521
Kepuasan Kerja (Z)	0,844	0,860	0,883	0,524
Lingkungan Kerja (X)	0,844	0,859	0,877	0,508

Hasil olahan data primer

Dari hasil tabel diatas pertanyaan 1 dan 4 yang sudah dibuang/dilangkan, dan hasilnya adalah menunjukkan nilai sudah memenuhi syarat yaitu AVE>0,5 itu berarti konstruk variabel kepuasan kerja (Z) konstruk baik..

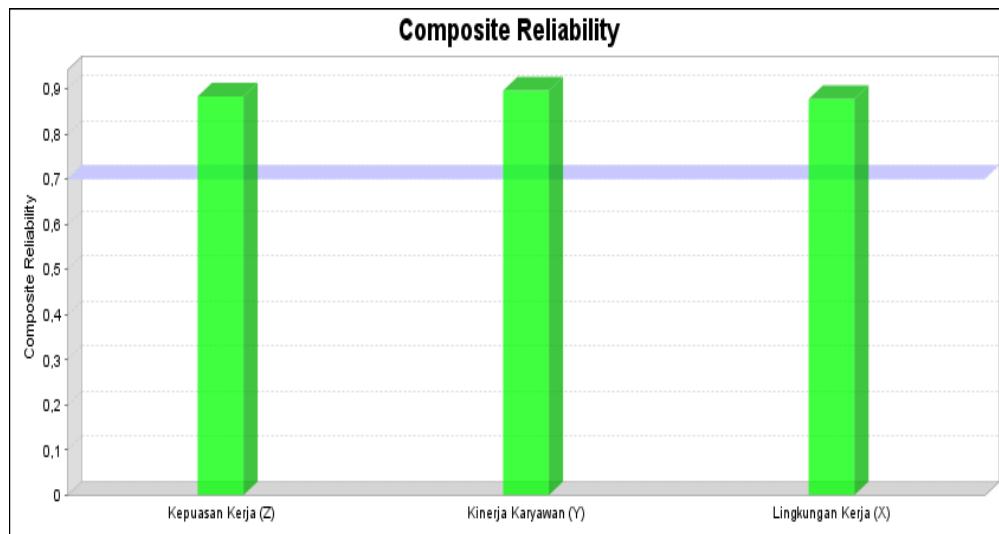
4.2.1.1.1 Construct reliability and validity

Pengertian construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria Composite Reliability adalah > 0.6 menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11 Comprosite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Lingkungan Kerja (X)	0,877
Kinerja Karyawan (Y)	0,896
Kepuasan Kerja (Z)	0,833

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam Tabel 4.10 sesudah pertanyaan 1 dan 4 dibuang/dihilangkan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (lingkungan kerja) adalah reliabel, karena nilai composite reliability X adalah $0.877 > 0.6$; (2) Variabel Y (kinerja karyawan) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Y adalah $0.896 > 0.6$; dan (3) Variabel Z (kepuasan kerja) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Z adalah $0.883 > 0.6$.



Gambar 4.4 Grafik Comprosite Reliability

Dari hasil grafik diatas sudah menunjukkan semua grafik variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja (X) variabel kepuasan kerja (Z) nilai yang berwarnah hijau mengindikasikan konstruk baik,

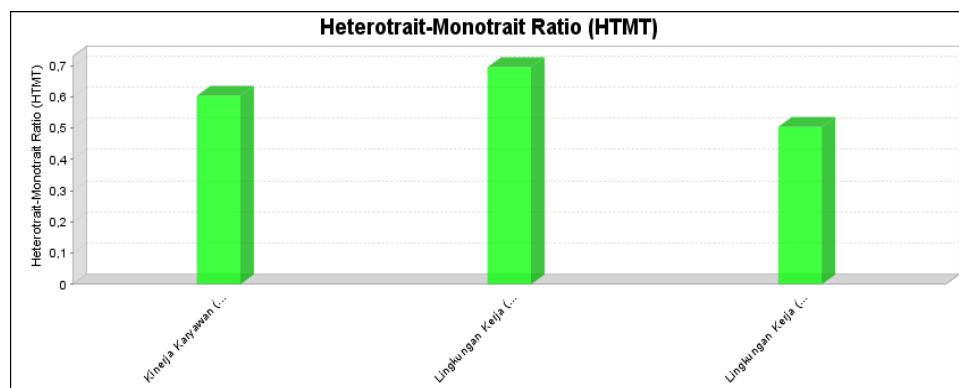
4.2.1.1.2 Discriminant Validity

Pengertian discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Herertrout-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)		
	Lingkungan Kerja (X)	Kinerj Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Lingkungan Kerja X			
Kinerja Karyawan (Y)	0,603		
Kepuasan Kerja (Z)	0,695	0,504	

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) pada Tabel 4.12 adalah sebagai berikut : (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai Heretroit-Monotrait Ratio $0.603 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) nilai Heretroit-Monotrait Ratio $0.695 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) dan variabel Y (kinerja karyawan) terhadap Z (kepuasan kerja) nilai Heretroit-Monotrait Ratio $0.504 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

**Gambar 4.5 Grafik Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**

4.2.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects. Berikut ini hasil pengujinya.

4.2.1.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018) Kriteria dari R-Square adalah:

1. Jika nilai R² (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai R² (adjusted)= 0.50 → Model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai R² (adjusted)= 0.25 → Model adalah lemah (buruk)

(Juliandi, 2018)

Tabel 4.13 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,346	0,327
Kepuasan Kerja (Z)	0,392	0,383

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square pada Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: (1) R-Square Adjusted Model Jalur I = 0.383. Artinya kemampuan variabel Y (kinerja) dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 33% dengan demikian model tergolong lemah (buruk); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0.. Artinya kemampuan variabel Y (lingkungan kerja) dan Z (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja)

karyawan) adalah sebesar 38% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

4.2.1.2.2 F-square

Pengukuran F-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-Square) disebut juga efek perubahan R². Artinya, perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut Cohe (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14 F-Square

	X	Y	Z
X		0,041	0,645
Y			
Z		0,174	

Kesimpulan nilai f-Square dapat dilihat pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0,041$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan

kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.645$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.174$, maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.1.2.3 Mediation Effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

4.2.1.2.3.1 Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018) Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

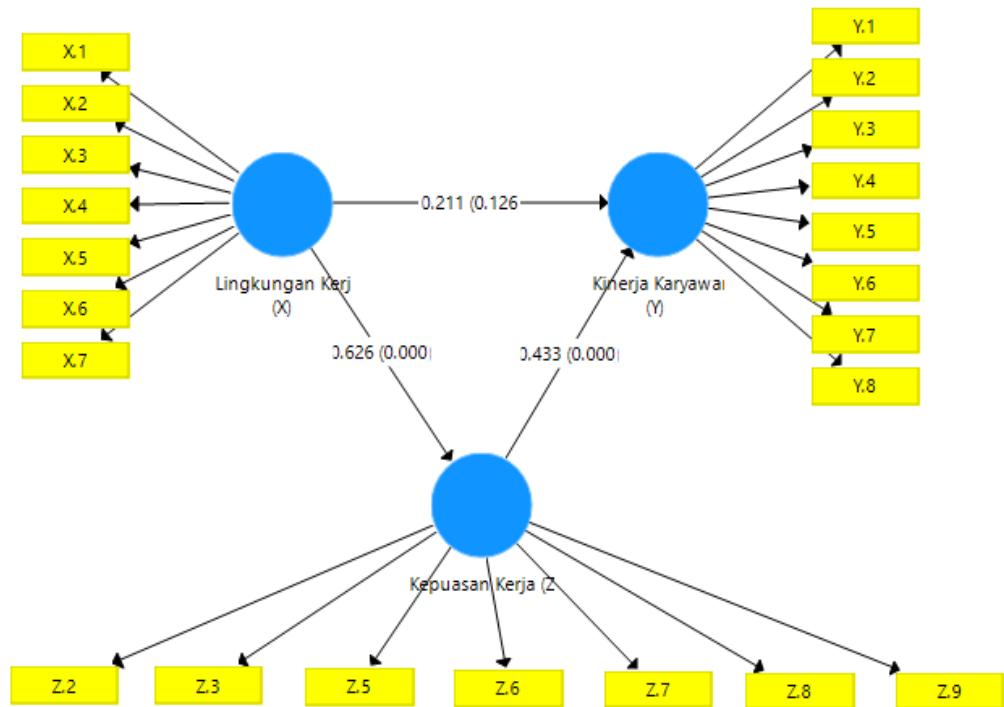
Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values <0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values >0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15 Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
$X \rightarrow Y$	0,211	0,126
$X \rightarrow Z$	0,626	0,000
$Z \rightarrow Y$	0,433	0,000

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X terhadap Y : Koefisien jalur = 0.211 dan P-Value = 0.126 (>0.05), artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan tidak signifikan; (2) X terhadap Z : Koefisien jalur = 0.626 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; dan (3) Z terhadap Y : Koefisien jalur = 0.433 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh Z (kepuasa kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.

Secara grafis, ringkasan dari hasil dari pengaruh langsung (direct effect) di atas dapat dilihat di dalam Gambar IV.6 dibawah ini :



Gambar 4.6 Efek Mediasi Sesudah Pertanyaan 1 Dan 4

Dibuang/dihilangkan

Dari gambar diatas adalah hasil pengujian Bootstrapping yang pertanyaan 1 dan 4 yang sudah dihilangkan/dibuang, maka hasilnya seperti gambar diatas.

4.2.1.2.3.2 *Indirect Effect*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/ dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah: (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan,

artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung; dan

(2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung .

Tabel 4.16 Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
X \rightarrow Z \rightarrow Y	0,271	0,003

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada Tabel 4.16 pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.271, dengan P-Values 0.003 < 0.05 (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

4.2.1.2.3.3 Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17 Total Effect

	Original Sample	P-Values
X \rightarrow Y	0,482	0,000
X \rightarrow Z \rightarrow Y	0,626	0,000
Z \rightarrow Y	0,433	0,000

Kesimpulan dari nilai total effect pada Tabel 4.17 adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Y

(kinerja karyawan) adalah sebesar 0.482; (2) Total effect untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.626; dan (3) Total effect untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,433.

4.2.2 Pembahasan /Diskusi Temuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel intervening), pengaruh kepuasan kerja (variabel intervening) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (variabel intervening).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat dalam bekerja, dimana apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan memadai akan membuat kinerja karyawan meningkat dan juga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai yang positif dan tidak signifikan pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi

Sumatera Utara. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hanafi & Yohana 2017); (Arianto 2013), menyimpulkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan, dimana lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan kepada para karyawan. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dalam hal pekerjaan yang nantinya akan memacu karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya dan juga akan memacu semangat kerja karyawan saat bekerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memadai berarti mempengaruhi kepuasan kerja saat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Nasution 2017); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Hasibuan, 2015); (Andriany, 2019); (Siagian & Khair, 2018); (Pareraway et al., 2018); (Tamali & Munasip, 2019),

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karna pekerjaan tersebut jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja atau tidak merasa menyenangkan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian sebelumnya memperlihatkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan positif dan signifikan pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Arifin, 2017); (Adhan et al., 2020); Nasution (2018); (Jufrizien, 2016); (Jufrizien, 2017); (Syahputra & Jufrizien, 2019); (Jufrizien et al., 2017); dan (Jufrizien et al., 2018), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin baik pemberian lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hanafi & Yohana, 2017); (Prahasti & Wahyono, 2018); (Prayogatama & Surjanti, 2017); (Purwaningsih, Wahyudi, & Wadajanti, 2020). Hasil penelitian penulis memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah signifikan. Ini bermakna bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 72 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara..
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara..
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.. Dengan kata lain Kepuasan Kerja memang berperan sebagai mediator.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Samaiknya lingkungan kerja tetap dipertahankan yang sekarang ini dan akan lebih baik jika dapat ditingkatkan lagi kearah yang lebih baik lagi walaupun tidak mempengaruhi pada sekarang ini, akan tetapi jika pemberian kenyamanan kepada karyawan ditingkatkan kearah yang lebih baik lagi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya dalam bekerja.
2. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perlu perusahaan memperhatikan masalah kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan dikarenakan lingkungan kerja sebagai bentuk dorongan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, dimana jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai dan memberikan kenyamanan kepada para karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja kepada para karyawan dan juga dapat menimbulkan karyawant bekerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan perlu memperhatikan masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan tetap memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengalami keterbatasan, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam melakukan wawancara, terkadang proses wawancara dengan kondisi dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan.
2. Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden sebagian tidak terkontrol langsung oleh peneliti, sehingga memungkinkan adanya ketidakjuujuran dalam pengisian kuesioner tersebut.
3. Peneliti hanya membatasi sampel sebanyak 72 responden dari jumlah populasi 252 karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>.
- Afandi, P. (2016). *Concept Dan Indikator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompenasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.

- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi : Sebuah Pengantar* (Revisi). Medan: CV Simphony Baru.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1).
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja. Jogjkarta: Gre Publishing.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>.
- Handayani, R. D. (2016). Persepsi Karyawan PNS Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balitsa Lembang. *Ecodemica*, 4(1), 108–116.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).

- Husein, N. M., & Hady, A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjar Masin Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 13(1), 35–44.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabata Cendikia.
- Jufrizén, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>.
- Jufrizén, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizén, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizén, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizén, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Julita, J., & Ariyanti, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Malik, N. (2016). Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>.
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rubber Hock Lie RantauPrapat. *Jurnal Ecobisma*, 4(1), 69–82.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai Dan Karya Ilmiah (pp. 1–289). Jakarta: Kencana.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1).
- Pandar, H. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. *Jurnal EMOR*, 2(2), 1–20.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20665>.

- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2).
- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumbar Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Value Added*, 8(2), 78–98.
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Wadajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Rahman, M. (2017). *ilmu administrasi*. (sobirin, Ed.). makassar: CV SAH MEDIA.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Pertama). Batam: CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Risnawati, R. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 79–87.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 187–197.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soegandhi, V. M., Susanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational, Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1–12.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sulistiyowati, L. N. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja, Kualitas Pelayanan, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ngawi. *EKOMAKS*, 4(1), 81–101.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Syahputra, I., & Jufrizan, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama	:	Indra Wandi Sitanggang
NPM	:	1605160298
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Pinangsori, 17 September 1995
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Anak Ke	:	2 (dua) Dari 4 (empat) Bersaudara
Alamat	:	Lingkungan II Huta Buntul Bangun
No. Telephone	:	0821-6840-0380
Email	:	indrawandy17@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah	:	Usman Sitanggang
Nama Ibu	:	Nasrawati Siregar
Pekerjaan Ayah	:	Wiraswasta
Pekerjaan Ibu	:	Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Alamat	:	Lingkungan II Huta Buntul Bangun
No. Telephone	:	0813-7580-3726

3. Nama Saudara Kandung

Abang	:	Frengki Saputra Sitanggang
Adik	:	Ananda Pratama Sitanggang, Intan
		Maulia Sitanggang

4. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	:	SD Negeri 153074 Pinangsori Tamat 2008
Sekolah Menengah Tingkat Pertama	:	Mts N Pinangsori Tamat 2011
Sekolah Menengah Tingkat Atas	:	SMA Negeri 1 Pinangsori Tamat 2014
Perguruan Tinggi	:	Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, Agustus 2020

Indra Wandi Sitanggang

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, 22 Juli 2020

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dibawah bimbingan Bapak Drs. Dani Iskandar, SE., MM.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Indra Wandi Sitanggang

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan
Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/> 20 – 30 Tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 50 Tahun
		<input type="checkbox"/> 31 – 40 Tahun	<input type="checkbox"/> Diatas 51 Tahun
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> S - 1
		<input type="checkbox"/> D - 3	<input type="checkbox"/> S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat

Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

I. Variable Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS KERJA					
1	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan					
2	Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas yang baru yang diberikan					
	KUANTITAS KERJA					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya					
4	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
	KEANDALAN KERJA					
5	Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan cepat					
	SIKAP KERJA					
7	Saya selalu koordinasi dengan rekan kerja dalam pekerjaan					
8	Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain.					

II. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	ISI PEKERJAAN					
1	Dalam pemberian tugas baru yang diberikan kepada saya jelas					
	SUPERVISI					
2	Saya selalu mendapat teguran dari atasan akibat kesalahan saya					
3	Bimbingan yang diberikan oleh atasan saya jelas					
	ORGANISASI DAN MANAJEMEN					
4	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya					
	KESEMPATAN UNTUK MAJU					
5	Saya senang dengan penilaian untuk maju berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
	GAJI ATAU INSENTIF					
6	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
	REKAN KERJA					
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah saya					
	KONDISI PEKERJAAN					
9	Kenyamanan yang diberikan ditempat kerja saya bekerja sudah memadai					

III. Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	PENERANGAN					
1	Penerangan yang ada diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
	SUHU UDARA					
2	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
	SUARA BISING					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
	PENGGUNAAN WARNA					
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya saat bekerja					
	RUANG GERAK YANG DIPERLUKAN					
5	Saya memiliki ruang gerak yang cukup saat bekerja					
	KEAMANAN KERJA					
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
	HUBUNGAN KARYAWAN					
7	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

Lingkungan Kerja (X)

NO	Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	5	4	5	4	5	32
2	5	4	5	5	5	5	5	34
3	4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	5	5	34
6	4	4	4	5	4	5	4	30
7	4	4	4	5	4	5	4	30
8	4	4	5	4	4	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	5	5	4	5	5	32
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	3	4	27
18	4	4	4	4	4	3	4	27
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	4	5	4	4	4	4	29
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	4	5	4	5	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	4	34
27	5	5	5	5	5	5	4	34
28	5	4	4	4	4	5	5	31
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	5	4	5	4	30
34	4	5	4	5	4	4	4	30
35	4	4	4	4	4	5	5	30
36	4	4	5	4	5	5	5	32

Tabulasi

37	5	5	4	4	4	5	5	32
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	5	4	5	4	4	4	30
40	5	5	5	5	5	5	4	34
41	5	5	5	4	5	4	5	33
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	5	5	4	4	3	5	3	29
44	5	5	4	4	3	5	3	29
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	5	5	5	4	5	4	5	33
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	5	5	4	3	4	4	29
51	5	4	4	4	4	4	4	29
52	5	4	4	4	4	5	5	31
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	5	4	4	4	4	4	4	29
55	4	4	4	4	4	5	5	30
56	4	5	5	5	4	4	4	31
57	4	4	5	4	5	5	5	32
58	5	5	5	5	4	4	5	33
59	4	4	4	4	4	4	5	29
60	5	5	5	5	4	4	4	32
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	3	4	4	4	4	4	27
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	5	4	4	4	4	29
67	4	4	5	4	4	4	4	29
68	4	4	5	4	4	4	4	29
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	3	4	4	4	4	4	27

Kepuasan Kerja (Z)

NO	Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
6	5	2	4	5	5	5	5	4	5	40
7	5	2	4	5	5	5	5	4	5	40
8	4	3	4	3	5	4	5	5	5	38
9	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	2	4	4	4	4	4	4	4	35
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
13	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
14	5	2	4	4	4	4	4	4	4	35
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
19	5	2	5	5	5	4	4	4	4	38
20	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
23	4	1	4	4	4	4	4	4	4	33
24	5	2	4	5	5	4	4	5	4	38
25	4	1	4	4	4	4	4	4	4	33
26	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
29	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
31	4	3	4	4	4	5	5	5	5	39
32	4	3	5	4	5	5	5	3	4	38
33	5	2	4	5	5	5	5	4	5	40
34	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
35	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
36	5	3	4	5	5	5	5	5	4	41
37	5	3	5	4	5	4	5	4	5	40
38	4	3	4	4	5	5	5	5	5	40

Tabulasi

39	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
42	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
43	4	3	3	5	4	3	3	1	4	30
44	4	3	3	5	4	3	3	1	4	30
45	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
46	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
47	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
48	5	2	4	5	5	5	5	5	5	41
49	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
50	4	5	5	3	5	4	4	4	5	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
53	5	2	4	4	5	5	5	5	5	40
54	4	1	4	4	4	4	4	4	4	33
55	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
57	5	3	4	5	5	5	5	5	4	41
58	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
60	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	5	1	4	5	4	4	4	4	3	34
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
66	5	2	4	4	4	4	4	4	4	35
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
68	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
69	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
70	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
71	5	2	4	4	4	4	4	4	5	36
72	5	1	4	5	4	4	4	4	3	34

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	39
2	5	5	5	4	5	5	4	5	38
3	5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	4	5	5	4	5	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	3	5	5	5	5	5	5	38
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	4	39
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	5	4	5	4	5	4	5	4	36
14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
15	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	4	4	4	4	4	5	4	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	5	5	5	5	36
20	5	5	5	5	4	5	5	5	39
21	4	4	5	5	5	4	4	4	35
22	5	4	5	5	4	4	5	5	37
23	4	4	4	5	5	5	5	5	37
24	5	5	5	5	5	4	5	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	4	5	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	5	5	5	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	4	5	4	5	4	5	5	37
35	5	4	4	5	4	4	5	5	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	4	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	5	5	34

Tabulasi

DISTRIBUSI FREKUENSI

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	72	72	72
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	45	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	5.6	5.6	5.6
	31-40 Tahun	25	34.7	34.7	40.3
	41-50 Tahun	33	45.8	45.8	86.1
	51-60 Tahun	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	8.3	8.3	8.3
	D3	15	20.8	20.8	29.2
	S1	44	61.1	61.1	90.3
	S2	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.603**	.491**	.409**	.521**	.420**	.385**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	.603**	1	.470**	.592**	.288*	.333**	.135	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.014	.004	.258	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	.491**	.470**	1	.491**	.623**	.284*	.470**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.015	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	.409**	.592**	.491**	1	.443**	.519**	.260*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.028	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	.521**	.288*	.623**	.443**	1	.347**	.651**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000		.003	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	.420**	.333**	.284*	.519**	.347**	1	.432**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.015	.000	.003		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	.385**	.135	.470**	.260*	.651**	.432**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.258	.000	.028	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.678**	.758**	.734**	.770**	.669**	.667**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	TOTAL
Z1.1	Pearson Correlation	1	.015	.272*	.419**	.195	.423**	.214	.255*	.131	.450**
	Sig. (2-tailed)		.900	.021	.000	.100	.000	.070	.031	.272	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z1.2	Pearson Correlation	.015	1	.503**	-.207	.404**	.333**	.265*	.342**	.277*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.900		.000	.081	.000	.004	.025	.003	.019	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z1.3	Pearson Correlation	.272*	.503**	1	.060	.407**	.478**	.471**	.503**	.161	.701**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.615	.000	.000	.000	.000	.178	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z1.4	Pearson Correlation	.419**	-.207	.060	1	.078	.131	.141	-.068	-.008	.185
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.615		.516	.272	.237	.573	.950	.120
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z1.5	Pearson Correlation	.195	.404**	.407**	.078	1	.580**	.564**	.440**	.399**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000	.516		.000	.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z1.6	Pearson Correlation	.423**	.333**	.478**	.131	.580**	1	.665**	.650**	.319**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.272	.000		.000	.000	.006	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Z1.7	Pearson Correlation	.214	.265*	.471**	.141	.564**	.665**	1	.625**	.494**	.757**

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Y1.4	Pearson Correlation	.500**	.291*	.697**	1	.510**	.293*	.453**	.472**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000		.000	.013	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.5	Pearson Correlation	.468**	.351**	.627**	.510**	1	.511**	.547**	.431**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.6	Pearson Correlation	.360**	.480**	.402**	.293*	.511**	1	.628**	.519**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.013	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.7	Pearson Correlation	.507**	.384**	.376**	.453**	.547**	.628**	1	.628**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y1.8	Pearson Correlation	.362**	.102	.445**	.472**	.431**	.519**	.628**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.393	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.720**	.604**	.784**	.720**	.771**	.730**	.786**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	8

(x)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	9

(Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	9

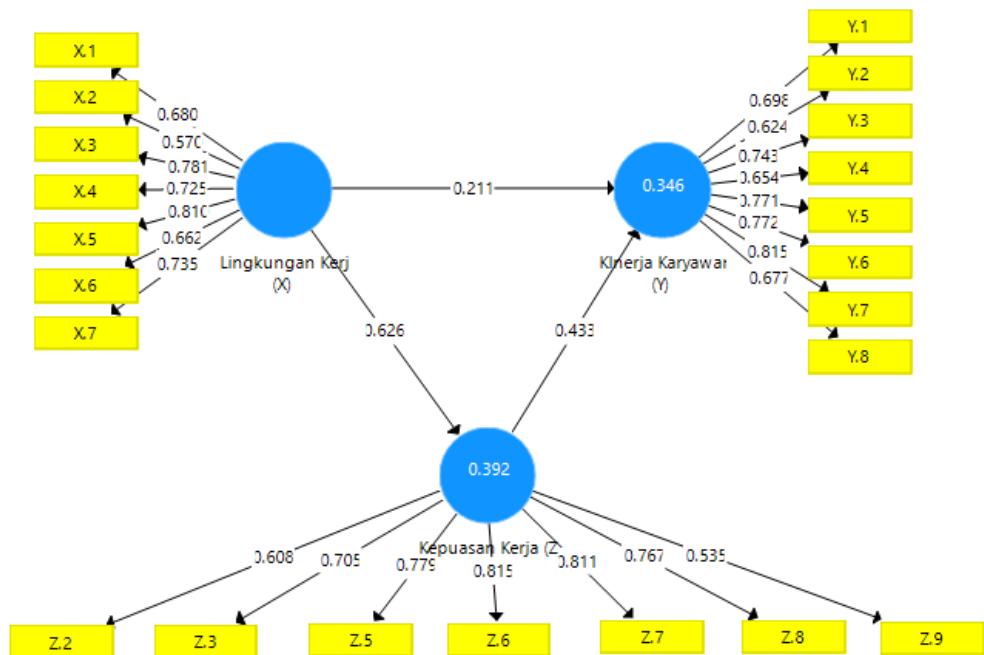
(Y)

HASIL OLAHAN DATA SmartPLS

1. Analisis Model Pengukuran

1.1 Construct reliability and validity

Kriteria Composite Reliability adalah >0,6



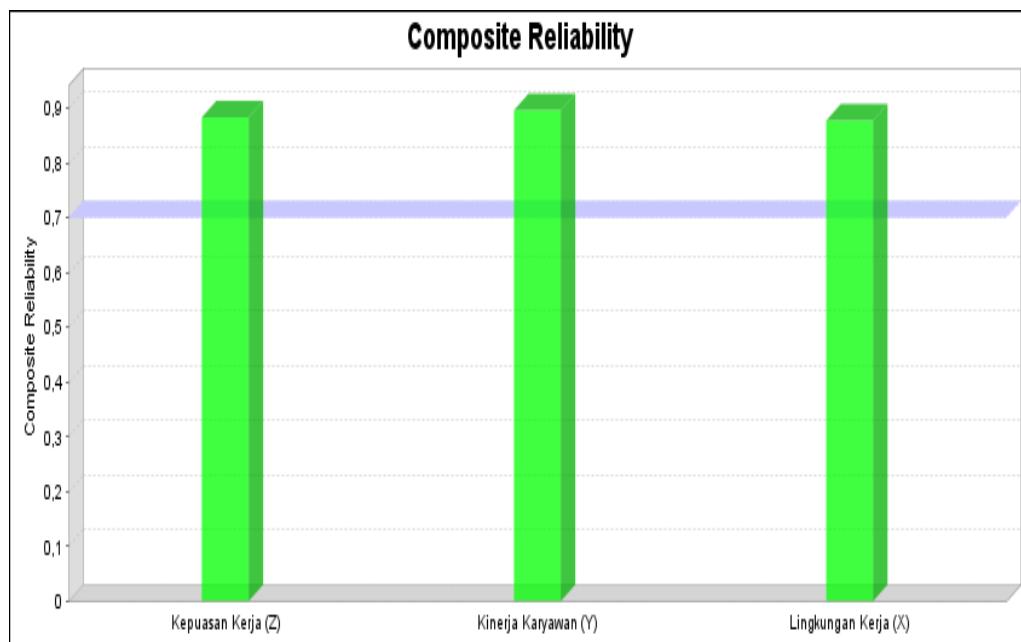
Gambar Efek Mediasi Sesudah Pertanyaan 1 Dan 4 Dibuang/Dihilangkan

Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,881	0,896	0,521
Kepuasan Kerja (Z)	0,844	0,860	0,883	0,524
Lingkungan Kerja (X)	0,844	0,859	0,877	0,508

Comprosite Reliability

Composite Reliability	
Lingkungan Kerja (X)	0,508
Kinerja Karyawan (Y)	0,521
Kepuasan Kerja (Z)	0,524

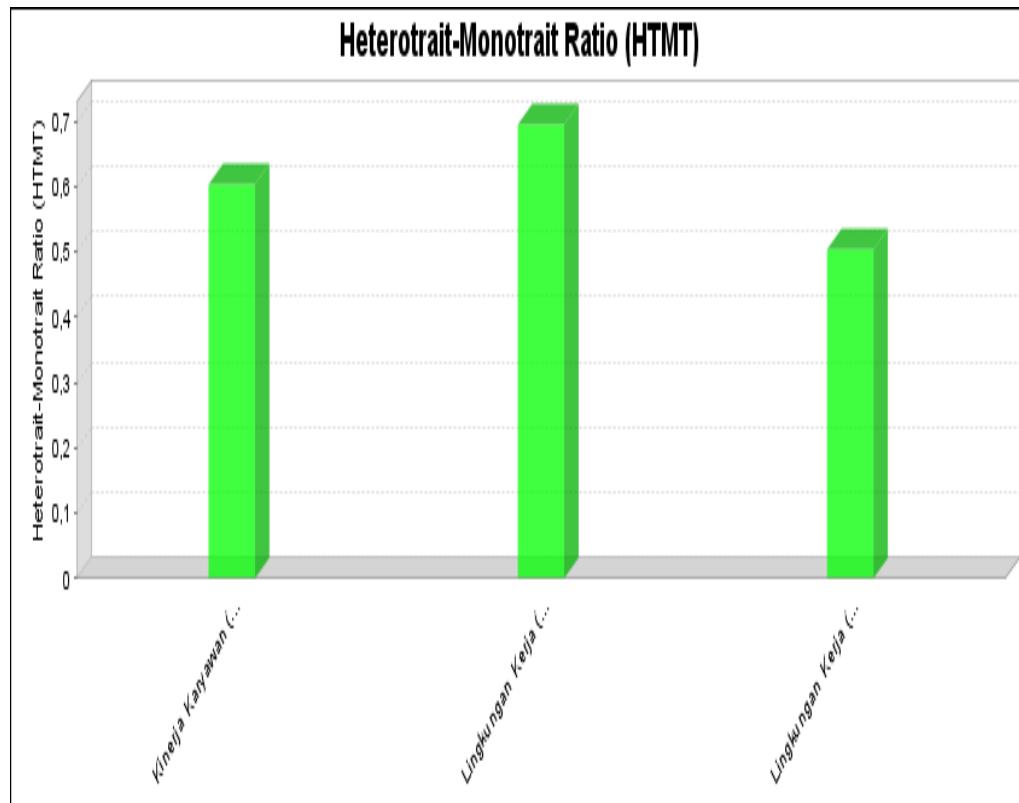


Gambar Grafik Comprosite Reliability

1.2 Dicriminant Validity

Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)		
	Lingkungan Kerja (X)	Kinerj Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Lingkungan Kerja X			
Kinerja Karyawan (Y)	0,603		
Kepuasan Kerja (Z)	0,695	0,504	



Gambar Grafik Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

2.1 R-Square

R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,346	0,327
Kepuasan Kerja (Z)	0,392	0,383

2.2 F-Square

F-Square

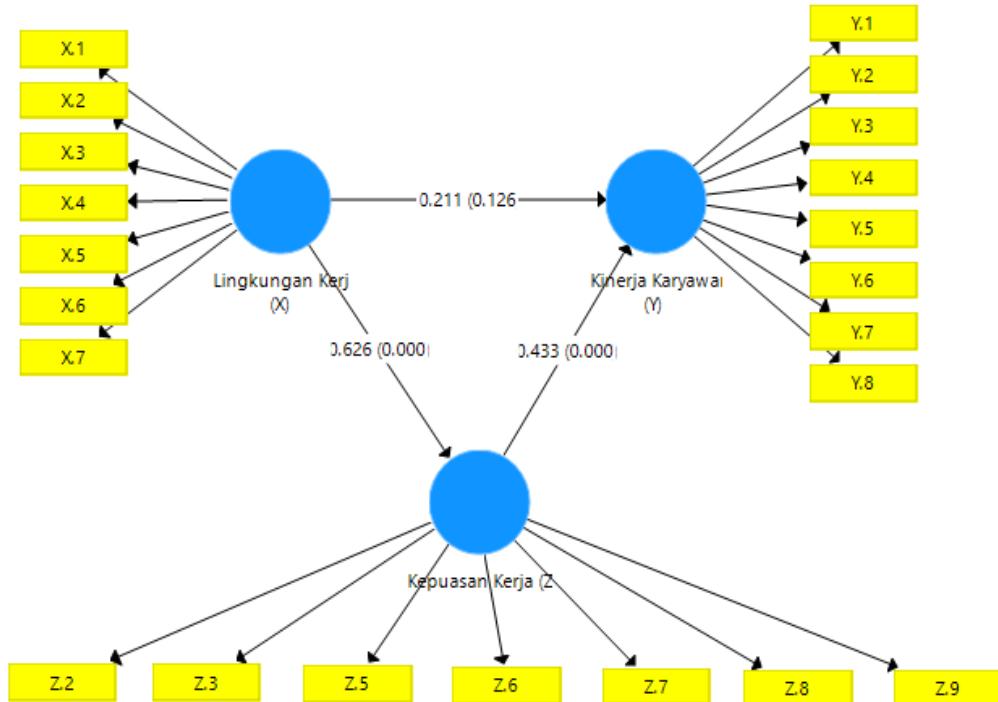
	Lingkungan Kerja (X)	Y	Z
Lingkungan Kerja (X)		0,041	0,645
Y			
Z		0,174	

3. Medition Effects

3.1 Direct Effect

Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
$X \rightarrow Y$	0,211	0,126
$X \rightarrow Z$	0,626	0,000
$Z \rightarrow Y$	0,433	0,000



Gambar Efek Mediasi Sesudah Pertanyaan 1 Dan 4
Dibuang/Dihilangkan

3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,271	0,003

3.3 Total Effect

Total Effect

	Original Sample	P-Values
$X \rightarrow Y$	0,482	0,000
$X \rightarrow Z$	0,626	0,000
$Z \rightarrow Y$	0,433	0,000

TABEL DISTRIBUSI T

Df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita =
0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan
nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 387 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H
27 Januari 2020 M

Kepada Yth.
**Bapak / Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PDAM TIRTANADI PROVSU
Jln.SM.Raja No.1 Medan
Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : INDRA WANDI SITANGGANG
Npm : 1605160298
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provsu

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Pertinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan
nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 387 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama	: INDRA WANDI SITANGGANG
N P M	: 1605160298
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal / Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provsu

Dosen Pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **20 Oktober 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1442 H
27 Januari 2020 M

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal



tirtanadi

Nomor : //6 /SDM/2020
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 30 Januari 2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 387//I.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan tersebut adalah :

Nama / NIM : Indra Wandi Sitanggang / 1605160298

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Pelanggan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumut

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basir No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 466/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/12/2019

Kepada Yth

Medan, 5/12/2019

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indra Wandi Sitanggang

NPM : 1605160298

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1

Masalah-masalah Kinerja adalah :

- Kaitan Motivasi dengan Kinerja
- Kaitan
- Kaitan Kepuasan kerja dengan Kinerja
- Kaitan Motivasi dengan Kinerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Judul 2

Masalah-masalah Komitmen Organisasi adalah :

- Kaitan kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi.
- Kaitan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.
- Kaitan Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi yang Dimediasi Kepuasan Kerja.

Judul 3

Masalah-masalah Motivasi Kerja adalah

- Kaitan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
- Kaitan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Kaitan Kompensasi dengan Kinerja yang Dimediasi Motivasi Kerja.

Rencana Judul :
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja.

Objek/Lokasi Penelitian : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Indra Wandi Sitanggang)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Baru No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 466/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/12/2019

Nama Mahasiswa	Indra Wandi Sitanggang
NPM	1605160298
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul	5/12/2019
Nama Dosen Pembimbing	Dani Iskandar

Judul Disetujui^{**}:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Disahkan oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Dini)

Keterangan:

*Ujian oleh Panitia Penilaian Program Studi

**Ujian oleh Dosen Pembimbing

Sertai buktikan oleh Prof. Dr. Dosen pembimbing, wakil-fakta dan spiritualis ketua Jurusan ke-1 ini pada form online "Ujian Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Indra Wandi Sitanggang
NPM : 1605160290
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

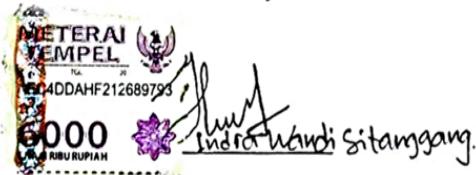
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27.01.2020

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 27 -61 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ.Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : INDRA WANDI SITANGGANG

NPM : 16015160298

Tempat/tgl Lahir : PINANGSORI / 17 09 1995

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN.

Alamat Mahasiswa : JL MERAK GATOT SUBROTO

Tempat Penelitian : PDAM TIRTANAADI

Alamat Penelitian : JL SUMRAJA

mohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

()

Wassalam
Pemohon

Huw
(INDRA WANDI SITANGGANG)



Nomor : 3II /SDM/2020
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset (Pengisian Kuesioner)

Medan, 21 Juli 2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

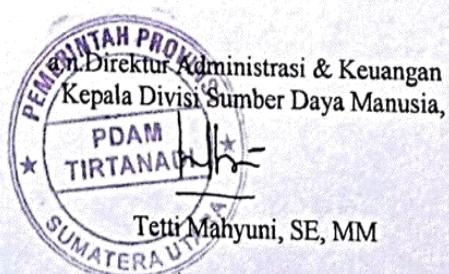
Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 387/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 2 kali kunjungan (pembagian kertas kuesioner & pengambilan kertas kuesioner) dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang disetujui untuk melakukan Riset (Pengisian Kuesioner) tersebut adalah :

Nama / NPM : Indra Wandi Sitanggang / 1605160298
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.





DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

MEMO

Nomor : MO- 208 / SDM / 02 / 2020

Dari : Kadiv. SDM
Kepada : Ka. Sekretaris Perusahaan
 Kadiv. Perencanaan Air Minum
 Kadiv. Umum
Perihal : Izin Riset (Pengisian Kuesioner)
Lampiran : ----
Tembusan : ----

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara sebagai berikut :

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan melaksanakan Riset (Pengisian Kuesioner) di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 22 s/d 30 Juli 2020. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 2 kali kunjungan (pembagian kertas kuesioner & pengambilan kertas kuesioner) dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang akan melaksanakan Riset adalah :

Nama / NPM : Indra Wandi Sitanggang / 1605160298
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mintakan bantuan Saudara agar memberikan bimbingan sesuai dengan keperluannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 21 Juli 2020
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Tetti Mahyuni



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengalami kesulitan agar di bantuan
mentor dan tanggalkan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2347/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Dzulhijjah 1441 H
07 Agustus 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Indra Wandi Sitanggang**
N P M : **1605160298**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusun : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkunagn Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal.



SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET - 55 / SDM / 02 / 2020

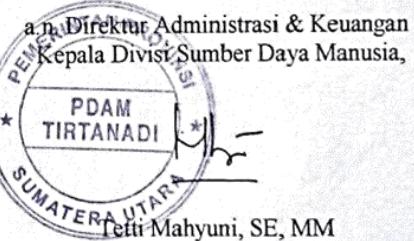
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : Indra Wandi Sitanggang
NPM : 1605160298
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 22 s/d 30 Juli 2020.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 04 Agustus 2020





**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama	:	INDRA WANDI SITANGGANG
N.P.M.	:	1605160298
Tempat / Tgl.Lahir	:	Pinangsori, 17 September 1995
Alamat Rumah	:	Jalan Merak Medan Sunggal
Judul Proposal	:	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M.**

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

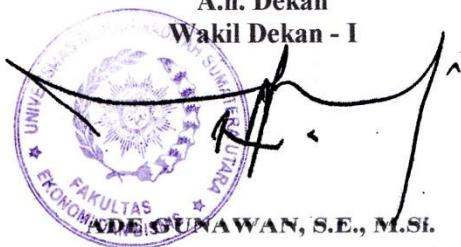
Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I





UMSU

Integritas | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	: INDRA WANDI SITANGGANG
N .P.M.	: 1605160298
Tempat / Tgl.Lahir	: Pinangsori, 17 September 1995
Alamat Rumah	: Jalan Merak Medan Sunggal
Judul Proposal	: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Latar Belakang masalah : harus dijelaskan terlebih dahulu tentang variabel Y (Kinerja Karyawan)
Bab II	- Perbaiki pengertian kinerja karyawan - Tambahkan tujuan dan manfaat setiap variabel kinerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja - Tambahkan jenis-jenis lingkungan kerja - Di kerangka konseptual tidak menggunakan simbol
Bab III	Definisi Operasional : Perbaiki Variabel kepuasan kerja
Lainnya	- Perbaiki semua kutipan - Perbaiki Mendeley dan Daftar Pustaka - Tambahkan jurnal-jurnal dosen
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

ASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : INDRA WANDI SITANGGANG
NPM : 1605160298
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
12 - 3 - 2020	- Pertemuan - Latar Belakang - Kritisasi Jurnal - Tujuan Penelitian - Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja - Definisi Operasional	{ f }	
17 - 3 - 2020	- Sampel - Uji Validitas kritisan - Uji Realibilitas kritisan - Daftar Rujukan	{ f }	
19 - 3 - 2020	acc u/ seminar	{ f }	

Medan, Maret 2020
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si