

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi semakin pesat mendorong perkembangan usaha yang bergerak di bidang produksi barang khususnya kebutuhan industri otomotif. Dari perkembangan bidang ini, kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan seperti bidang ekonomi, politik, ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, dan lain-lain. Trend pertumbuhan otomotif semakin marak, seiring menggunakan strategi baru pemain otomotif global untuk menjadikan asia sebagai basis industri. Kegiatan ini sesuai capaian Indonesia yang menjadi negara eksportir kendaraan *Completely Built Up* (CBU) ke lebih dari 80 negara tujuan. Perkembangan usaha di bidang kebutuhan industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang terus diprioritaskan karena berperan besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Apalagi, Indonesia masih menjadi negara tujuan utama untuk investasi di sektor industri otomotif. Berkembangnya sektor industri selama ini, tidak lepas dari kebijaksanaan pemerintah untuk mengembangkan industri dalam negeri yang kedepannya diharapkan dapat menjadi titik sentral bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Demikian halnya dengan industri otomotif yang memberikan sumbangan terhadap nilai tambah sektor industri serta penyerapan tenaga kerja yang relatif besar. Terutama pada PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang yang memproduksi *wireharness* atau kebutuhan industri otomotif roda empat dan roda dua yang semakin meningkat. PT. Casuarina Harnessindo berdiri pertama kali pada 21 Agustus 1997 di Bekasi, Jawa Barat.

Lalu pada Januari 2016, PT. Casuarina Harnessindo mendirikan cabang di Pemalang. Seiring naiknya permintaan dan perkembangan zaman, perusahaan membuka cabang baru yang berlokasi di Kabupaten Pemalang, tepatnya di Jl. Kolonel Sugiyono No. 151, Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah. PT. Casuarina Harnessindo merupakan perusahaan yang bergerak pada industri memproduksi *wireharness* (kabel kelistrikan kendaraan roda empat dan roda dua) sebagai produk utamanya. PT. Casuarina Harnessindo juga bagian vendor *wireharness* dari PT. Yamaha Motor *Manufacturing* dengan total hasil produksinya sekitar 60% untuk Yamaha Motor dan 40% ke perusahaan pembuat kendaraan bermotor lainnya seperti Suzuki, Honda, dan Toyota. Berdasarkan Undang-Undang No.3 tahun 1982 perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara republik indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba). Dalam menjalankan bisnis pihak perusahaan seharusnya tidak hanya berfokus untuk bersaing secara ketat dalam meningkatkan daya saing namun perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai sesuai tercantum dalam (Pemerintah, n.d.) Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Tabel 1.1

Data Jumlah Pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang

Jenis Kelamin	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Laki-Laki	389	389	379	690	593
Perempuan	461	461	362	412	410

Sumber: Data Perusahaan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, (2023)

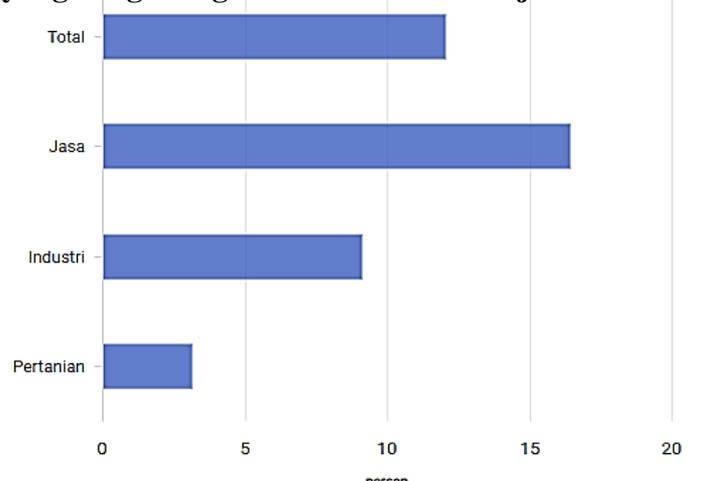
Berdasarkan tabel 1.1 tentang data jumlah pegawai dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan jumlah pegawai dari tahun 2020 hingga tahun 2021 akibat dari fenomena menyebar wabah COVID-19 di seluruh dunia sehingga berdampak pada jumlah produksi serta distribusi yang menurun. Selain itu, penyebab lain penurunan jumlah pegawai adalah fenomena konflik buruh yang pernah terjadi pada tahun 2020 di PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang.

Fenomena kemajuan teknologi dapat menyebabkan basis industri manual sudah mulai bergerak menuju mekanikal, serta tentunya saat ini sudah mulai mengarah pada digitalisasi yang konsekuensinya adalah berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manual. Lalu fenomena masalah lain yaitu pegawai tidak tetap menuntut perusahaan agar diangkat menjadi pegawai tetap namun dalam prosesnya terlalu lama sehingga masa kontrak kerja mereka habis. Kemudian fenomena masalah tentang hasil kerja yang diterima pegawai kerap kali mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan pegawai tersebut. Padahal teknologi yang sangat canggih akan sia-sia, jika tidak ada peran aktif dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang berasal dari daya fisik dan daya pikir manusia. Perilaku serta sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan sekitar, sedangkan prestasi pada pekerjaan ditentukan oleh motivasi untuk keinginan dalam memenuhi kepuasan. Hasil penelitian Abyan Aushaf Arfadz, (2021) sumber daya manusia menjadi titik krusial dan sangat menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, menurut Putra dkk., (2020) sumber daya manusia juga merupakan aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan juga didukung karena adanya kinerja dari pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Lalu menurut Aksa, Syaidinil & Yusuf, Muhammad, (2022) Sumber Daya Manusia yang terampil akan sangat mendukung roda dan kinerja dalam perusahaan. Pilihan para pegawai untuk menggunakan aksi-aksi seperti demo unjuk rasa dan mogok kerja adalah salah satu upaya untuk menyampaikan tuntutan mereka. Berikut ini tuntutan dari serikat buruh berisi 3 poin yang belum terpenuhi yaitu

1. Mereka ingin semua buruh di PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang diangkat menjadi status pekerja tetap.
2. Menuntut untuk dihapus *system outsourcing* dan pemagangan di PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang.
3. Menuntut pihak PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang untuk memperkejakan kembali buruh yang ter-phk.

Gambar 1.1

Proporsi Pekerja yang Tergabung dalam Serikat Pekerja menurut Sektor Usaha, (2021)



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/11/hanya-12-pekerja-yang-tergabung-dalam-serikat-pekerja-pada-2021>

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa data dari Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan hanya ada 12,04% atau kira-kira 12 dari 100 pekerja dengan status buruh atau pekerja bebas yang telah bergabung dengan serikat pekerja di tahun 2021. Proporsi pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja di tahun 2021 turun sedikit dari tahun 2019 yang persentasenya mencapai 12,46%. BPS tidak menyediakan data ini untuk tahun 2020 karena penyederhanaan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada saat itu. Di daerah perkotaan, proporsi pekerja yang

tergabung ke dalam serikat buruh pada 2021 tercatat sebesar 13,15%, lebih besar dari daerah perdesaan yang tercatat hanya 10,01%. Sektor jasa mencatat proporsi pekerja dengan serikat buruh terbesar pada 2021, yaitu sebanyak 16,43%, diikuti posisi kedua itu sektor industri sebanyak 9,12%, dan posisi ke tiga yaitu pertanian sebanyak 3,13%.

Berdasarkan hasil penelitian Nan Wangi, (2020) setiap bisnis memiliki tujuan yang harus dipenuhi, di antaranya pencapaian keuntungan besar yang akan membantu pencapaian tujuan lain yang dimiliki bisnis tersebut. Melalui penyediaan kesejahteraan pegawai, perusahaan dapat mencapai tujuan lainnya, termasuk pertumbuhan dan perkembangan, kelangsungan hidup, dan hubungan dengan kesejahteraan umum masyarakat. Dapat diketahui, kinerja pegawai meningkat ketika kebutuhan semua pegawai dipenuhi. Lalu hasil penelitian Ardhiyanti & Susanty, (2020) Aktivitas dan energi manusia merupakan komponen penting dari setiap upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia diperkuat oleh fakta bahwa mereka sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Pada dasarnya, para pegawai dituntut bekerja keras dan menunjukkan kontribusi mencapai tujuan keberhasilan perusahaan sebagai wujud loyalitas kepada perusahaan. Selain itu, persoalan lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah krusial pada hal ini dibutuhkan adanya pengaturan juga penataan faktor-faktor lingkungan kerja pada penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Soni Kurniawan et al., (2022) lingkungan kerja fisik yang baik memberikan keamanan dan ketenangan karyawan sehingga karyawan mampu bertahan lebih lama saat berada di tempat kerja. Hal tadi sesuai dengan yang akan terjadi penelitian Lewa & Subowo, (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada pada sekeliling pegawai di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja didominasi dan diciptakan dari kebijakan yang dibuat pimpinan. Kemudian hasil penelitian Pratama, (2020) lingkungan kerja yang ada pada perusahaan berupa ketersediaan sarana kerja, struktur tugas, pola kerjasama, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, dan imbalan.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Sesuai dengan hasil penelitian Sebastian, (2019) kinerja individu mampu dipengaruhi oleh macam faktor dan tempat kerja adalah salah satunya. Salah satu hal yang paling dekat dengan manusia saat menjalankan profesinya adalah tempat kerja. Dalam rangka menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pekerja untuk bekerja, perusahaan memperhatikan lingkungan kerja pegawai di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki efek positif pada kinerja seseorang maka perlu memperhitungkan suasana di tempat kerja. Suasana kerja yang sesuai akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman. Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik di tempat kerja. Pegawai berfungsi sebagai titik kontak langsung antara pelanggan dan bisnis. Menurut hasil penelitian Sedarmayanti, (2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Namun pada penelitian ini akan lebih fokus membahas tentang lingkungan kerja fisik.

Selain itu, perusahaan dalam memberikan bentuk perhatian kepada pegawai tidak hanya berfokus dengan penciptaan lingkungan kerja fisik sesuai standar yang baik namun perusahaan juga perlu mengawasi penegakkan keadilan distributif dalam kegiatan penyaluran sumber daya dan kriteria yang ditetapkan untuk menentukan pengalokasian sumber daya tersebut. Perusahaan dapat berdiri di atas etika perusahaan (*corporate ethics*) menyangkut banyak hal yaitu tentang hak asasi manusia, standar perburuhan atau pekerja, dan hubungan dengan

lingkungan perusahaan. Ketika pegawai bekerja di perusahaan atau perusahaan maka kesejahteraan pegawai tergantung pada distributif sumber daya di dalamnya. Kesejahteraan yang dimaksud meliputi aspek fisik, aspek psikologis, ekonomi, dan sosial. Berdasarkan hasil penelitian Hidayat dkk. (2017) keadilan distributif adalah keadilan atas hasil yang diterima pegawai berdasarkan hasil kerja pegawai tersebut. Lalu menurut H. K. Tjahjono & Palupi, (2018) keadilan distributif merupakan keadilan yang berkaitan dengan penyaluran sumber daya dan kriteria yang ditetapkan untuk menentukan pengalokasian sumber daya tersebut. Para pegawai akan merasa puas dan diperlakukan secara adil setelah menerima hasil yang sesuai dengan kontribusi dalam penyaluran sumber daya sehingga distributif yang adil menjadi sangat penting bagi pegawai.

Menurut Suciningtyas et al., (2022) dalam menangani duduk perkara ini dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia untuk melakukan pengembangan bagi sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan untuk dapat dimaksimalkan dan memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai dengan memberikan pengarahan yang efektif dan terarah. Hal ini sesuai dengan penelitian Hasibuan, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja supaya aktif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Maka dari itu perusahaan harus memiliki standar penilaian kinerja secara objektif serta kebijakan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengawasi peneggakan keadilan distribusi dengan baik. Kebijakan manajemen yaitu sebuah pernyataan komitmen secara tertulis dari pihak direksi dan dewan komisaris untuk menerapkan sebagai langkah mitigasi risiko perusahaan. Kebijakan pada umumnya bersifat pemecahan masalah (*problem solving*) dan proaktif. Menurut penelitian Bloom dkk, (2017) kebijakan manajemen dalam suatu perusahaan bisnis sangat terkait dengan tingkat produktivitas, profitabilitas, inovasi, dan pertumbuhan yang lebih tinggi. Dalam praktiknya setiap perusahaan tentunya membuat serta menerapkan kebijakan sebagai pedoman yang bertujuan untuk mengatur, menjalankan perusahaan. Selain itu, kebijakan manajemen dapat dijadikan sebagai landasan penilaian kinerja perusahaan secara keseluruhan maupun kinerja pegawai.

Adanya konflik antara pegawai dengan perusahaan dapat menimbulkan penurunan rasa kepercayaan dan kepuasan pegawai sehingga berujung mengganggu kinerja pegawai. Serupa dengan hasil penelitian menurut Kurniawan, (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Saat pegawai merasa puas maka pegawai akan semakin loyal kepada perusahaan sebagai akibatnya disiplin, semangat, serta moral kerja yang mereka miliki melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, pegawai menggunakan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya menjadi pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tersebut akan merasa terbebani. Ada banyak sekali faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti apresiasi, keadilan kompensasi, fleksibilitas, manajemen, hingga budaya kerja. Kemudian hasil penelitian menurut Yakub, (2017) kepuasan kerja bukanlah suatu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam perusahaan maupun yang bersumber pada diri pegawai sendiri. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh lingkungan kerja dan keadilan distributif yang seringkali merupakan harapan bagi para pegawai.

Tabel 1.2
Research Gap

No.	Research Gap	Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai: Keadilan Organisasi sebagai Variabel Intervening.	Tjahjono, H.K., & Andriani, N. (2017).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, keadilan organisasional juga terbukti memainkan peran penting sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif dengan kepuasan dan kinerja pegawai.
	Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Titi Kurniati, Jaenab, (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan Kota Bima. Hal ini menandakan semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan meningkat hal ini dapat di jadikan sinyal bagi pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2.	Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan memberikan perlakuan yang adil bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
	Variabel lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif terhadap kinerja pegawai	Setiawan, H., & Purnamasari, P. (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh meliputi suhu, kelembapan, pencahayaan, kebisingan, dan kualitas udara. Sedangkan faktor keadilan distributif yang berpengaruh meliputi gaji, promosi, dan pengakuan atas kinerja.
3.	Variabel keadilan distributif dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Nuraeni dan Dianawati, (2018)	Hasil penelitian ini pegawai perusahaan swasta di Indonesia menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai mengenai keadilan distributif, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

	Variabel Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Efektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan Prosedural.	Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021).	Hasil penelitian tentang keadilan perusahaan, menemukan bukti yang jelas tentang efek menguntungkan dari keadilan distributif terhadap hasil kerja pegawai seperti kepuasan kerja, keterlibatan efektif, dan kinerja pegawai.
4.	Variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja	Setiawati, N. S., & Hidayat, R. (2020).	Hasil penelitian ini dilakukan pada pegawai perusahaan swasta di Jawa Barat, ditemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.
	Variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja	Mustikasari dan Purwaningsih. (2022)	Hasil penelitian ini dilakukan pada pegawai perusahaan manufaktur di Jawa Tengah, ditemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Sumber: Dalam penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, (2022)

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya penambahan variabel intervening dari penelitian sebelumnya seperti kepuasan kerja. Dengan kata lain, adanya variabel intervening menyebabkan variabel dependen dan variabel independen tidak langsung mempengaruhi karena adanya perantara yang dimana variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Lalu perbedaan lainnya yaitu objek penelitiannya, dimana objek penelitian ini yaitu pegawai di PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang. Peneliti menggunakan variabel-variabel baru yang berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya karena peneliti ingin melihat sudut pandang berbeda atas fenomena konflik buruh tersebut. Dalam penelitian ini, memiliki poin penting guna mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan seorang pegawai merasa puas untuk bekerja di perusahaan tersebut. Seperti pemberian standar lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, dan tabel tingkat kinerja pegawai yang baik untuk menunjang pegawai selama bekerja.

Dirasa data jumlah pegawai dan penilaian kinerja yang ada masih kurang mendukung terhadap analisis fenomena konflik yang terjadi maka peneliti melakukan pra survei untuk mengidentifikasi antara rumusan masalah dengan fenomena konflik dan memperkuat data yang sudah diperoleh dari hasil pengamatan di lapangan. Peneliti memberikan penjelasan singkat dan membagikan lembar soal pra survei berisi 5 pertanyaan kepada 5 responden yaitu para pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang, sebelumnya sudah dibantu koordinasi oleh Ibu Unik Pancerina selaku pihak *Human Resource Development* (HRD) PT. Casuarina Harnessindo Pemalang. Berdasarkan hasil pra survei terlihat dari 5 responden dari pegawai di PT. Casuarina Harnessindo Pemalang menunjukkan bahwa ditemukan masalah sebagai berikut ini:

1. Seiring perkembangan zaman mengarah ke era digitalisasi terjadi masalah serikat pegawai yang merasakan pengaruh adanya perubahan kondisi lingkungan kerja secara perlahan mengancam tergantinya posisi tenaga kerja manual dengan tenaga kerja mekanikal.
2. Terjadi masalah kesenjangan pada keadilan distributif khususnya lama waktu digunakan dalam proses pengangkatan status pegawai tidak tetap ingin diangkat menjadi pegawai tetap serta sistem pengalokasian sumber daya atau keuntungan lainnya yang dimiliki perusahaan.
3. Terjadi masalah pada pelaksanaan program *outsourcing* serta pemagangan yang kurang dirasakan dampaknya secara langsung oleh pihak serikat pegawai dan masyarakat.

4. Terjadi masalah pembagian imbalan yang secara merata namun dampaknya tidak mempengaruhi adanya perubahan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai, peneliti dapat menyusun beberapa rumusan masalah adalah (i) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang? (ii) Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang? (iii) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang? (iv) Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang? (v) Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang?. Dari rumusan masalah tersebut, peneliti memberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Serikat Buruh Di PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang)”**. Beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah (i) untuk mengetahui dan membuktikan pelaksanaan keadilan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang. (ii) untuk mengetahui dan membuktikan pelaksanaan keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang. (iii) untuk mengetahui dan membuktikan pelaksanaan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat yang diperoleh yaitu (i) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademis untuk mengembangkan ilmu ekonomi, terutama berhubungan dengan teori-teori lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai. (ii) Dapat memberikan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dan penerapan lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. (iii) Bagi PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan (*input*) kepada manajemen perusahaan dalam memperhatikan kebijakan manajemen yang lebih baik agar kedepannya evaluasi tentang penciptaan lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif yang berpengaruh dengan kinerja pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja bagi seluruh pegawai. (b) Bagi peneliti diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, serta belajar sebagai praktis dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Variabel

2.1.1. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Work Environment*)

Masalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu dari beberapa variabel yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Sukanto & Indryo, (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman merupakan dambaan bagi setiap pekerja. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi penunjang dan penyemangat kerja. Seperti memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain, atasan yang bisa mengayomi pegawainya hingga tim kerja yang solid.

Lingkungan tempat kerja memiliki potensi untuk membentuk bagaimana seseorang berperilaku saat bekerja. Dengan kata lain, kondisi yang melingkupi seorang individu ketika mereka sedang bekerja, termasuk unsur-unsur fisik dan non-fisik merupakan lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian Sedarmayanti, (2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Tujuan lingkungan kerja fisik memiliki tujuan untuk mendukung kinerja pegawai berdasarkan teknis dan kebutuhan secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki tujuan untuk meningkatkan keeratn hubungan yang dapat membantu terbentuknya kerja sama di dalam perusahaan. Kemudian menurut hasil penelitian Sedarmayanti, (2017) dalam penelitian Pramaswara & Priatna, (2021) lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berwujud fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti seperti kursi, meja, mesin produksi, kendaraan, dan lain-lain. b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, limbah industrial, dan lain-lain.

Lalu hasil penelitian Wico J Tarigan, (2022) Lingkungan kerja fisik yang positif dapat meningkatkan moral pegawai dan mengarah pada produktivitas dan kinerja yang lebih besar, masalah lingkungan tempat kerja perlu dipertimbangkan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat membantu seseorang berkinerja baik. Namun, saat menggunakannya, perhitungan yang tepat harus dilakukan untuk memastikan bahwa ruang kerja yang ditawarkan tidak menimbulkan beban keuangan atau materi yang tidak semestinya di kantor. Lingkungan fisik yang buruk dapat membuat pekerja lebih rentan terhadap penyakit, lebih cepat stres, sulit berkonsentrasi, dan berkinerja lebih buruk. Kenyamanan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yaitu seberapa baik sirkulasi udara, seberapa kondusif suasana kerja, seberapa bersih, seberapa baik pemeliharaan prasarana fisik, dan lain-lain. Seperti selalu menjaga kebersihan, pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang baik, dan tata letak yang nyaman dapat berkontribusi pada tempat kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil penelitian Tjahjono dan Andriani, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, keadilan organisasional juga terbukti memainkan peran penting sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif dengan kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan memastikan keadilan distributif dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Berikut ini hasil penelitian Afandi, (2018) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

1. Rencana atau design ruang kerja: Kesesuaian dalam pengaturan dan tata letak peralatan kerja berpengaruh besar terhadap tingkat kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan: Peralatan kerja dan produser kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja: Penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang pegawai tingkat kenyamanan dalam mengerjakan tugasnya.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*: Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. *Visual privacy* yang dimaksud seperti hal yang berhubungan “keleluasan pribadi dalam segi visual yang dapat dilihat” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* dimaksud seperti hal yang berhubungan dengan pendengaran.

Menurut hasil penelitian Fuad Mas'ud, (2004) mengemukakan beberapa indikator dan standar baku lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pegawai yaitu

1. Pencahayaan: Kekurangan pencahayaan di tempat kerja dapat menyebabkan ketegangan serta kelelahan otot mata dan sakit kepala sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Standar pencahayaan di tempat kerja umumnya ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan dan tingkat konsentrasi pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
2. Suhu: Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah di tempat kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan, kelelahan, dan sakit kepala pada pekerja. Standar suhu udara di dalam ruangan kerja umumnya harus berada pada rentang 22°C hingga 26°C. Namun, standar ini dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan kondisi lingkungan.
3. Kelembaban: Kelembaban yang tidak sesuai di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai seperti kulit kering, iritasi mata, dan infeksi saluran pernapasan. Standar kelembaban di dalam ruangan kerja umumnya harus berada pada rentang 40% hingga 60%. Kelembaban yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan pegawai.
4. Kebisingan: Kebisingan yang berlebihan di tempat kerja dapat menyebabkan gangguan pendengaran, stres, kelelahan, dan kesulitan berkonsentrasi. Standar kebisingan di tempat kerja umumnya tidak boleh melebihi 85 *decibel* (dB) untuk waktu kerja 8 jam sehari dengan tujuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi pegawai.
5. Kualitas udara: Kualitas udara yang buruk di tempat kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti iritasi mata, hidung, dan tenggorokan, sakit kepala, serta masalah pernapasan. Standar kualitas udara di tempat kerja umumnya ditetapkan berdasarkan jenis polutan yang terdapat di lingkungan kerja seperti karbon monoksida, oksigen, dan partikel debu. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas udara di lingkungan kerja aman bagi kesehatan pegawai.
6. Ergonomi: Ilmu yang mempelajari interaksi kompleks antara aspek pekerjaan yang meliputi peralatan kerja, tatacara kerja, sistem kerja, lingkungan kerja fisik, fisiologis, dan psikis pegawai untuk menyesuaikan dengan kondisi pegawai sehingga dapat bekerja dengan aman, nyaman, efisien, dan lebih produktif. Standar ergonomi di tempat kerja diperhatikan bertujuan

untuk memastikan desain tempat kerja, peralatan kerja, serta posisi tubuh yang baik guna mencegah cedera dan keluhan fisik lain yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.

2.1.2 Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Keadilan distributif adalah bagian dari konsep keadilan kompensasi yang berkaitan dengan seberapa adil alokasi sumber daya di antara pegawai di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian menurut H. K. Tjahjono & Palupi, (2018) keadilan distributif merupakan keadilan yang berkaitan dengan penyaluran sumber daya dan kriteria yang ditetapkan untuk menentukan pengalokasian sumber daya tersebut. Keadilan distributif yang dimaksudkan tidak hanya berasosiasi dengan pemberian tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan, dan pertukaran. Lalu menurut Ganto, (2019) dalam penelitian Luh Putu Devia Aditya, (2021) menyatakan bahwa keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang keseimbangan dan kewajaran antara masukan yang diberikan pegawai dengan hasil yang diperolehnya dari perusahaan. Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari seluruh tingkat yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Selain itu, menurut hasil penelitian Hidayat dkk. (2017) dalam penelitian Gigih Tegar Tyofyan, (2021) menyatakan bahwa keadilan distributif adalah keadilan atas proses alokasi hasil yang diterima pegawai berdasarkan hasil kerja pegawai tersebut. Keadilan distributif dalam perusahaan memfokuskan pada persepsi pegawai terhadap adil dan tidaknya *outcome* yang mereka terima yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian menurut Rivai et al., (2019) keadilan distributif merupakan hak wajib pegawai tentang keadilan dalam proses pembagian hasil kerja yang mereka terima dari perusahaan. Individu akan membandingkan *input* dengan *output* atau *outcome* yang pegawai terima dari perusahaan. Lalu hasil penelitian menurut Wahyu Kurniawan, Ataina Hidayati (2021) keadilan distributif meyakini jika konsep adil terjadi apabila setiap pihak secara sama rata mendapatkan haknya.

Kemudian hasil penelitian menurut Hastari et al., (2023) dalam penelitian Fauziah & Rachmawati, (2021) menemukan bukti yang jelas tentang efek menguntungkan dari keadilan distributif terhadap hasil kerja pegawai seperti kepuasan kerja, keterlibatan afektif, dan kinerja pegawai. Sehingga distributif yang adil menjadi sangat penting bagi pegawai. Kebijakan-kebijakan perusahaan selalu mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbaharui. Pada bagian ini akan banyak dikaji faktor-faktor individu yang berpengaruh. Faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan distributif antara lain:

1. Kontribusi: Pegawai yang berkontribusi lebih banyak terhadap masyarakat atau perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan lebih banyak imbalan daripada yang lain. Kontribusi dapat diukur dalam berbagai cara seperti produktivitas, keterampilan, waktu, atau keberanian.
2. Kebutuhan: Prinsip keadilan distributif juga memperhitungkan kebutuhan individu atau kelompok yang mungkin lebih besar daripada yang lain. Oleh karena itu, orang yang membutuhkan sumber daya atau keuntungan tertentu harus diberi prioritas dalam distribusi.
3. Kemampuan: Keadilan distributif juga memperhitungkan kemampuan seorang pegawai untuk memanfaatkan sumber daya atau keuntungan yang diberikan. Apabila pegawai yang memiliki kemampuan untuk menggunakan komputer mendapatkan keuntungan dari pemberian komputer atau laptop.

Faktor individu yang dimaksud dapat dikategorikan menjadi faktor psikologis dan non psikologis. Jika seseorang memilih untuk mengambil risiko atau bekerja lebih keras, mungkin individu mendapatkan keuntungan lebih besar daripada individu lain yang tidak mengambil risiko atau bekerja lebih keras. Faktor kedua adalah nilai-nilai kelompok berbeda dengan kepentingan pribadi, banyak individu yang mempertimbangan kebersamaan sebagai bahan penilaian yaitu

1. Keadilan prosedural: Prinsip keadilan distributif juga memperhitungkan keadilan

prosedural dalam distribusi sumber daya atau keuntungan. Prosedur yang adil dan transparan dalam distribusi dapat membantu memastikan bahwa setiap individu atau kelompok mendapatkan bagian yang layak.

2. Lingkungan sosial: Lingkungan sosial dapat mempengaruhi distribusi sumber daya dan keuntungan. Ketimpangan ekonomi dan sosial dapat menyebabkan kesenjangan dalam distribusi sumber daya dan keuntungan.

Nilai-nilai keadilan distributif dapat diukur dengan menggunakan indikator equitas, kebutuhan dan kesamaan. Banyak hal yang mempengaruhi seseorang dalam menilai keadilan distributif. Lalu hasil penelitian menurut Phuong, (2018) keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari peringkat kinerja dan distribusi sumber daya sebagai hasil dari peringkat. Kemudian menurut Phuong, (2018) keadilan distributif berakar dari teori keadilan yang mengusulkan bahwa orang ingin diperlakukan secara adil, dan mereka membandingkan antara rasio hasil upaya diri mereka sendiri dengan referensi lain. Para pegawai mempertimbangkan keputusan keadilan distributif saat mendapatkan penghargaan finansial dalam menentukan pekerjaan yang mereka lakukan sebab akan mempengaruhi perilaku mereka terhadap perusahaan. Kemudian keadilan distributif mengukur persepsi pegawai dimana pekerja diberikan penjelasan yang jujur dari setiap keputusan. Berikut ini indikator-indikator keadilan distributif hasil penelitian Fuad Mas'ud, (2004) yaitu

1. Imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
2. Imbalan yang diterima sesuai dengan kemampuan.
3. Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi yang telah dicapai.

2.1.3 Kinerja Pegawai (*Employee performance*)

Berdasarkan penelitian menurut Sutrisno, (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan pegawai. Selain itu, menurut Sedermayanti (2017) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dan sebagainya. Lalu menurut Arifin et al, (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Namun demikian, menurut Armstrong dalam penelitian Edison dkk, (2018) dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian menurut Sedarmayanti dalam penelitian Widiyati, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut

1. Sikap Mental: Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.
2. Pendidikan: Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi Pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Keterampilan: Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.
4. Kepemimpinan: Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat Penghasilan: Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan hidup.

6. **Kedisiplinan:** Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui rendah tingginya kinerja pegawai, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Berdasarkan hasil penelitian Fuad Mas'ud, (2004) membagi indikator kinerja pegawai menjadi empat kategori yaitu
 1. **Kinerja efektivitas:** Indikator ini berkaitan dengan seberapa baik pegawai mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan. Kinerja efektivitas dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
 2. **Kinerja efisiensi:** Indikator ini berkaitan dengan seberapa efisien pegawai dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan kerja. Kinerja efisiensi dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja pegawai dengan sumber daya yang telah digunakan, seperti waktu, tenaga, dan biaya.
 3. **Kinerja adaptabilitas:** Indikator ini berkaitan dengan seberapa cepat dan efektif pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan teknologi, tuntutan pasar, dan kebijakan perusahaan. Kinerja adaptabilitas dapat diukur dengan membandingkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
 4. **Kinerja kreativitas:** Indikator ini berkaitan dengan seberapa kreatif pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah.

2.1.4 Kepuasan Kerja Pegawai (*Job satisfaction*)

Berdasarkan penelitian menurut Sutrisno, (2019) kepuasan kerja yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja bersama rekan kerja, imbalan yang diterima, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh pegawai. Dengan demikian, pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Lalu menurut Fattah, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang posesif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian menurut Kurniawan, (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

Selain itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja dipilih sebagai variabel intervening atau mediasi karena kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai tersebut selama bekerja di perusahaan. Tinjauan literatur dan studi bibliometrik sebelumnya menjelaskan konsep kinerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening masih terbatas jika diteliti pada perusahaan. Lalu penelitian menurut Sutrisno, (2019) ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut

1. **Kesempatan untuk maju:** Kesempatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk mendapatkan pengalaman dan peluang meningkatkan kemampuan selama bekerja di perusahaan.
2. **Keamanan kerja:** Pegawai yang merasa aman saat berkerja menjadi penunjang kepuasan kerja.

3. Gaji: Gaji sangat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
4. Perusahaan dan Manajemen: Pihak manajemen selaku perwakilan atasan di perusahaan harus dapat memberikan situasi dan pengawasan kondisi lingkungan kerja yang baik untuk tercipta kepuasan kerja.
5. Faktor instrinsik dari pekerjaan: Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya atas tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan.
6. Kondisi kerja: Termasuk kondisi tempat kerja seperti ventilasi udara, sanitasi, kantin, tempat ibadah, dan tempat parkir.
7. Aspek sosial dalam pekerjaan: Salah satu sikap yang dipandang sebagai faktor penunjang puas atau tidak puas pegawai dalam bekerja.
8. Komunikasi yang lancar: Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen sangat dibutuhkan demi membangun kepercayaan dan kepuasan. Hal yang perlu dilakukan yaitu kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya karena dapat berperan dalam menciptakan kepuasan terhadap kerja.
9. Fasilitas yang memadai: Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau tempat tinggal termasuk bagian standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Seorang pegawai yang mendapat balas jasa seperti penghargaan dari pimpinannya, baik berupa materi atau non materi adalah salah satu bentuk hasil dari kinerja individu yang telah dilakukan. Dimana kinerja individu tersebut merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Adapun, menurut Alqudah et al., (2022) kinerja kelompok dapat berarti gabungan dari beberapa individu yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan baik. Hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dari perusahaan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang telah diukur oleh perusahaan adalah arti kinerja. Sedangkan menurut Huang et al., (2020) menambahkan bahwa prestasi kerja pegawai adalah tingkat kemampuan dan pemahaman seorang terhadap pekerjaan yang diemban perusahaan terhadapnya. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Lalu menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian Fuad Mas'ud, (2004) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja pegawai dapat dibagi menjadi beberapa kategori yaitu

1. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan merupakan hal yang berkaitan dengan seberapa puas pegawai dengan gaji dan tunjangan yang diterimanya termasuk bonus, insentif, dan fasilitas kerja lainnya.
2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan seberapa puas pegawai dengan lingkungan kerja termasuk suasana kerja, hubungan antar pegawai, dan dukungan yang diberikan oleh manajemen.
3. Kepuasan terhadap kesempatan karir merupakan hal yang berkaitan dengan seberapa puas pegawai dengan kesempatan untuk mengembangkan karir di dalam perusahaan termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, promosi, dan pengakuan atas pencapaian kerja.
4. Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan hal yang berkaitan dengan seberapa puas pegawai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka termasuk tingkat kesulitan, variasi, dan kreativitas dari tugas tersebut.

5. Kepuasan terhadap manajemen merupakan hal berkaitan dengan seberapa puas pegawai dengan manajemen dan kepemimpinan di tempat kerja termasuk keadilan, transparansi, dan komunikasi yang diberikan oleh manajemen.

2.2 Pengembangan Hipotesis

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hubungan antara kedua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hipotesis pertama menurut penelitian Hayati, (2016) mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai artinya kalau lingkungan kerja fisik baik maka kepuasan kerja semakin meningkat. Lalu penelitian Tjahjono, H.K., & Andriani, N. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, keadilan organisasional juga terbukti memainkan peran penting sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif dengan kepuasan dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, dan keadilan organisasional dengan kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan Kota Bima. Hal ini menandakan semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan meningkat hal ini dapat di jadikan sinyal bagi pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prasetya, dkk dalam Murtiningsih, (2017) serta dalam penelitian Kurniati et al., (2020) menyatakan pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan berpengaruh terhadap terganggu aktivitas dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja menjadi indikator efektifitas kinerja seseorang.

Sedangkan hasil penelitian berbanding terbalik yang dilakukan oleh Rizky, dkk. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dan tidak sesuai standar baku dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Suhu dan kelembaban udara yang tidak nyaman dapat mengurangi produktivitas kerja dan meningkatkan tingkat absensi. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk. (2021) menunjukkan bahwa faktor ergonomi yang buruk pada lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Faktor ergonomi yang buruk dapat menyebabkan keluhan fisik pada pegawai seperti sakit punggung, leher, dan bahu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor ergonomi yang baik pada lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lalu menurut hasil penelitian Wulandari, R., & Pramudya, I. (2019) menyatakan bahwa tidak berpengaruh antara kualitas udara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Selain itu, hasil penelitian yang selaras dari Suryanto, A., & Pratiwi, E. (2020) yaitu tidak ada pengaruh antara suhu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

- **Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan teori *human relationship*, keadilan distributif termasuk dalam komponen memperhitungkan perusahaan informal ditempat kerja. Keadilan distibutif merupakan keadilan yang dirasakan baik jumlah maupun alokasi penghargaan diantara para individu. Berdasarkan hasil penelitian Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018) menunjukkan hipotesis keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian keadilan distibutif dalam perusahaan saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil dan tidaknya *outcome* yang mereka terima yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi. Ketika *outcome* yang pegawai terima sesuai dengan kondisi akhir dari proses alokasi akan memberikan rasa kepuasan kerja tinggi sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan hidup

pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Hadi, Tjahjono, dan Palupi, (2020) keadilan distributif memiliki konsekuensi positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian menurut Zhang, Y., & Chen, X. P. (2020). Keadilan distributif berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa adil dalam alokasi sumber daya di tempat kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik dalam jangka panjang. Berdasarkan Fauziah & Rachmawati, (2021) tentang keadilan perusahaan, menemukan bukti yang jelas tentang efek menguntungkan dari keadilan distributif terhadap hasil kerja pegawai seperti kepuasan kerja, keterlibatan efektif, dan kinerja pegawai. Lalu menurut hasil penelitian Hidayat et al. (2021) dengan adanya keadilan distributif yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Keadilan distributif memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Semakin tinggi keadilan distributif maka kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya, keadilan distributif rendah maka kepuasan kerja menjadi rendah. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut

H2: Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018) menunjukkan hipotesis yaitu Lingkungan kerja fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh meliputi suhu, kelembapan, pencahayaan, kebisingan, dan kualitas udara. Sedangkan faktor keadilan distributif yang berpengaruh meliputi gaji, promosi, dan pengakuan atas kinerja. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian Yulianto, A., & Fathoni, M. (2020) menunjukkan hipotesis yaitu lingkungan kerja fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan memberikan perlakuan yang adil bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lalu hasil penelitian Setiawan, H., & Purnamasari, P. (2021) menunjukkan hipotesis yaitu lingkungan kerja fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik dan keadilan distributif yang diterapkan oleh perusahaan dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan memberikan perlakuan yang adil bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Namun hasil hipotesis yang dilakukan oleh Asnur, A., & Amal, M. (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kebersihan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di perusahaan. Lalu didukung hasil penelitian serupa oleh Hidayat, W., & Syaifudin, A. (2017) tidak ada pengaruh signifikan antara pencahayaan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di perusahaan. Selain itu Sari, D. P., & Gunawan, D. (2020) tidak ada pengaruh signifikan antara suhu lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di perusahaan. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis tiga, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan menyiratkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik tidak memiliki dampak signifikan atau tidak memiliki hubungan yang jelas dengan kinerja pegawai. Dalam hipotesis ini, diasumsikan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, atau faktor psikologis, mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut

H3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

- **Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian Andriska Syahputra H, Gugup Kismono., MBA., Ph.D (2021) hipotesis keadilan distributif dalam konteks kinerja pegawai menyatakan bahwa persepsi pegawai tentang adil dalam proses distribusi *reward* atau imbalan yang diterima dari perusahaan (seperti gaji, bonus, promosi, dan kesempatan pengembangan karir) akan memotivasi dan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik kedepannya. Berdasarkan hasil penelitian Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018) menunjukkan hipotesis yaitu keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lalu hasil penelitian Setiawan, H., & Purnamasari, P. (2021) menunjukkan hipotesis yaitu keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian Andriska Syahputra H, Gugup Kismono., MBA., Ph.D. (2021). Keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Rodell, J. B. (2021) Keadilan distributif positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa adil dalam alokasi sumber daya di tempat kerja cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut

H4: Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

- **Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018) menunjukkan hipotesis yaitu kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lalu hasil penelitian menurut Zulfikar, (2018) Gaya kepemimpinan, keadilan distributif, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam kaitan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja, cenderung menggunakan pendekatan *contingency* yang mendasarkan pada premis bahwa kebijakan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan konteks yang mana bisa mendatangkan efek menguntungkan. Sementara menurut Mirwan Suryo Perdhana dkk, (2017) kebijakan dan praktik pelaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia seperti proses perekrutan pegawai, pemilihan, dan manajemen kinerja akan memengaruhi efektivitas perusahaan. Hal ini mempengaruhi kebijakan yang diambil pada praktik pengelolaan pegawai yang ada. Kemudian mekanisme yang dijalankan dalam suatu praktik, misalnya pada praktik seleksi, berimplikasi pada kriteria kinerja yang lebih memperhitungkan prestasi hasil dibandingkan proses. Selain itu, hasil penelitian Putri & Wulandari, (2020) pelatihan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami, R., & Hartanto, B. (2019) menguji hipotesis bahwa kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kerja atau pencapaian tugas dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di perusahaan. Lalu hasil penelitian menurut Smith, J., & Johnson, L. (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara insentif finansial dan kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Hipotesis ini berpendapat bahwa pemberian insentif finansial kepada pegawai seperti bonus kinerja atau tunjangan khusus, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kemudian hasil penelitian menurut Lee, S., & Kim, J. (2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Hipotesis ini menyatakan bahwa tingkat fleksibilitas dalam jam kerja atau aturan kerja yang diberikan kepada pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut

H5 : Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Uraian	Variabel	Hasil Penelitian
Tjahjono, H.K., & Andriani, N. (2017).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai: Keadilan Organisasi sebagai Variabel Intervening.	Meneliti tentang pengaruh Lingkungan Fisik Dan Keadilan Distributif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai: keadilan organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, dan keadilan organisasional dengan kepuasan dan kinerja pegawai.	X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Keadilan Distributif Y1: Kepuasan dan Kinerja Pegawai Y2: Keadilan Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, keadilan organisasional juga terbukti memainkan peran penting sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif dengan kepuasan dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, dan keadilan organisasional dengan kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan memastikan keadilan distributif dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.
Rizky, F., Nurdiana, I., & Widyanti, A. (2018).	Pengaruh Suhu dan Kelembaban Udara terhadap Produktivitas Kerja.	Meneliti dan menguji dengan tujuan untuk mengevaluasi pengaruh suhu dan kelembapan udara terhadap produktivitas kerja pegawai di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei	X1: Suhu X2: Kelembaban Udara Y1: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan sesuai standar baku berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa suhu dan kelembapan udara yang tidak nyaman memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang bekerja di lingkungan dengan suhu dan kelembapan udara yang tidak nyaman mengalami penurunan

		terhadap 80 pegawai yang bekerja di lingkungan yang memiliki suhu dan kelembapan udara yang berbeda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi langsung.		produktivitas kerja sebesar 4,5% dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di lingkungan yang nyaman. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai cenderung lebih tinggi pada lingkungan kerja yang memiliki suhu dan kelembapan udara yang tidak nyaman.
Hidayat, A., Suhardi, S., & Fauzi, A. (2021)	Faktor-Faktor Ergonomi pada Lingkungan Kerja Fisik dan Keluhan Muskuloskeletal pada Pekerja.	Meneliti dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor ergonomi pada lingkungan kerja fisik dengan keluhan muskuloskeletal pada pekerja. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja produksi di sebuah pabrik tekstil di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan pengukuran antropometri.	X1: Faktor ergonomi X2: lingkungan kerja fisik Y1: kepuasan kerja pegawai.	Hasil penelitian Faktor ergonomi yang baik pada lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor ergonomi pada lingkungan kerja fisik berhubungan signifikan dengan keluhan muskuloskeletal pada pekerja. Beberapa faktor ergonomi yang terbukti berpengaruh adalah tinggi meja kerja, kedalaman meja kerja, tinggi kursi kerja, sudut bahu, dan sudut siku. Selain itu, terdapat juga hubungan yang signifikan antara usia dan lama bekerja dengan keluhan muskuloskeletal pada pekerja. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor ergonomi yang berpengaruh pada keluhan muskuloskeletal pada pekerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan mencegah terjadinya keluhan muskuloskeletal pada pekerja.
Titi Kurniati, Jaenab Jaenab, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada	Meneliti tentang seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap	X1: Lingkungan Kerja Fisik Y1: Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan

	<p>Dinas Perpustakaan Kota Bima</p>	<p>Kepuasan kerja pegawai (Studi pada pegawai dinas perpustakaan kota Bima). Sedangkan rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada pegawai dinas perpustakaan kota Bima). Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif, penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan Kota Bima, Populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan 43 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai.</p>		<p>kerja pegawai pada dinas perpustakaan Kota Bima. Hal ini menandakan semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan meningkat hal ini dapat di jadikan sinyal bagi pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prasetya, dkk dalam Murtiningsih, (2017) menyatakan tingkat kepuasan rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja salah satu indikator efektifitas kinerja seseorang. Sedangkan hasil penelitian berbanding terbalik dengan Hayati, (2016) mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai artinya kalau lingkungan kerja fisik baik maka kepuasan kerja semakin meningkat.</p>
<p>Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini mengacu pada teori-teori seperti kepuasan kerja, kinerja kerja, keadilan distributif, dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Keadilan Distributif Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan memberikan perlakuan yang adil bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja</p>

		<p>pengaruh lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia.</p>		<p>dan kinerja pegawai.</p>
<p>Yulianto, A., & Fathoni, M. (2020)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini mengacu pada teori-teori seperti lingkungan kerja fisik, keadilan distributif, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia.</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Keadilan Distributif Y1: Komitmen Organisasional Y2: Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh meliputi suhu, kelembapan, pencahayaan, kebisingan, dan kualitas udara. Sedangkan faktor keadilan distributif yang berpengaruh meliputi gaji, promosi, dan pengakuan atas kinerja.</p>
<p>Setiawan, H., & Purnamasari, P. (2021)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif terhadap kinerja</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Keadilan Distributif Y1: Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh meliputi suhu, kelembapan,</p>

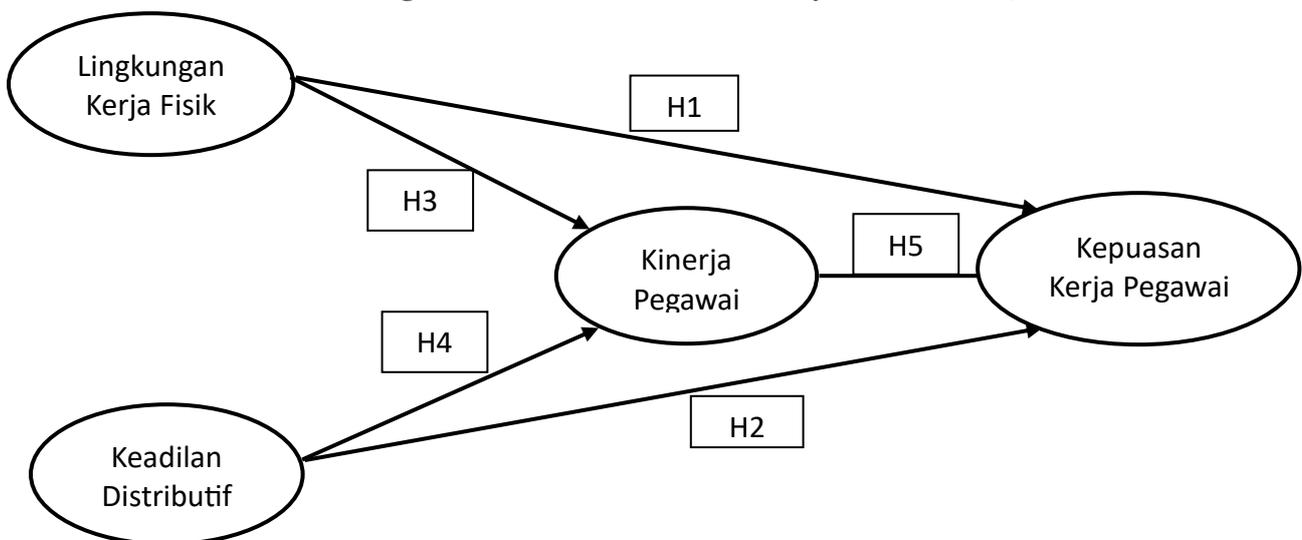
		pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di sebuah perusahaan jasa di Indonesia.		pencahayaan, kebisingan, dan kualitas udara. Sedangkan faktor keadilan distributif yang berpengaruh meliputi gaji, promosi, dan pengakuan atas kinerja.
Kurniasyari, I., & Subiyanto, D. (2021)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Meneliti dan mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasional. Mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Mengetahui keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional. Populasi penelitian ini seluruh pegawai dari Indigo Batik Yogyakarta	X1: Keadilan Distributif X2: Keadilan Prosedural X3: Kepuasan Kerja Y1: Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan distribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Keadilan Distribusi terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi .
Nuraeni dan Dianawati, (2018)	Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Interfood Sukses Jasindo	Meneliti tentang pegawai perusahaan swasta di Indonesia menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh	X: Keadilan Distributif Y: Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai mengenai keadilan distributif, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

		signifikan terhadap kepuasan kerja		
Fadillah dan Kusumawardhani (2019)	Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. XYZ. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan	Meneliti tentang dilakukan pada pegawai perusahaan manufaktur di Jawa Tengah, ditemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	X: Keadilan Distributif Y: Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai mengenai keadilan distributif, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.
Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021).	Pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Efektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan Prosedural	Meneliti tentang pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Efektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan Prosedural	X1: Pengembangan Talenta Y1: Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas Y2: Komitmen Efektif Y3: Keadilan Distributif Y4: Keadilan Prosedural	Hasil penelitian tentang keadilan perusahaanonal, menemukan bukti yang jelas tentang efek menguntungkan dari keadilan distributif terhadap hasil kerja pegawai seperti kepuasan kerja, keterlibatan efektif, dan kinerja pegawai.
Setiawati, N. S., & Hidayat, R. (2020).	Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bahagia Babelan, Bekasi Jawa Barat.	Meneliti tentang pegawai di Kelurahan Bahagia Babelan, Bekasi Jawa Barat ditemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	X: Kinerja Pegawai Y: Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.
Mustikasari, M. D., & Purwaningsih, S. R. (2022)	Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Sumber Aji Langgeng Santoso	Meneliti tentang pegawai di PT. Sumber Aji Langgeng Santoso, ditemukan bahwa kinerja pegawai	X: Kinerja Pegawai Y: Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

		berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.		
Karmila & Kadarusman, (2020)	Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen efektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai	Meneliti dan menganalisis tentang pengaruh langsung dan tidak langsung Komitmen efektif dan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.	X1: Kepuasan kerja X2: Komitmen Efektif X3: Komitmen Berkelanjutan Y1: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah (1) komitmen efektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. (2) komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) komitmen berkelanjutan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. (4) kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen efektif dengan komitmen berkelanjutan dengan kinerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi baik teori maupun praktik.

1.5 Kerangka Model Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Model Penelitian Diana Ayu Wicharsari, (2022)



Sumber: Tjahjono, H.K., & Andriani, N. (2017), Titi Kurniati, Jaenab, (2020), Sari, R. P., & Yulianti, D. (2018), Setiawan, H., & Purnamasari, P. (2021), Nuraeni dan Dianawati (2018), Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021), Setiawati, N. S., & Hidayat, R. (2020), Mustikasari dan Purwaningsih. (2022)

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Kausal Komperatif atau dapat disebut juga *ex-post facto*. Metode Kausal komperatif digunakan dalam evaluasi untuk mengetahui kemungkinan hubungan sebab-akibat. Proses dari macam-macam metode penelitian kuantitatif seperti kasual komparatif adalah dengan cara pengamatan terhadap akibat yang ada dengan mencari faktor-faktor penyebabnya. Melibatkan kegiatan peneliti yang diawali dari mengidentifikasi pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya, kemudian mencari kemungkinan variabel penyebabnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Hasil penelitian Mardhatillah, (2021) menyatakan bahwa peneliti mengumpulkan data sendiri langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Data kuantitatif berdasarkan hasil pengisian kuesioner, diolah setelah proses pra survei berakhir, dan tidak ada lagi kuesioner yang bisa ditarik dari lapangan. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sub-bab metode kuantitatif dalam bagian ini dapat dibuat atau disesuaikan dengan isi penelitian misalnya populasi dan sampel, teknik pengambilan data atau teknik sampling, definisi operasional variabel dan alat analisis, dan lain-lain. Jadi terjadi proses interaktif dalam analisis data.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google forms* kepada responden. Kuesioner ini disebarkan pada aplikasi *Whatsapp* yang mulai dilaksanakan pada Juli 2023, berlokasi tepatnya di Jl. Kolonel Sugiyono No. 151, Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Pengertian populasi menurut Sugiyono, (2018) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Lalu menurut Sugiyono, (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin karena total populasi pada penelitian ini telah diketahui yaitu sejumlah 1.350 pegawai. Berikut rumus beserta perinciannya:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.350}{1 + 1.350(0,01)^2}$$

$$n = \frac{1.350}{14,5}$$

$$n = 93,1034482759$$

Dibulatkan menjadi 100

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (10%)

Sesuai dengan hasil rincian di atas, jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebesar 93,1034482759 pegawai atau dibulatkan menjadi 100 karyawan PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pemalang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini, menggunakan 3 variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Lalu menurut Sugiyono, (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut ini ada definisi tentang variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu

1. Variabel eksogen (Variabel Bebas)

Berdasarkan hasil penelitian Rachmawan & Padmayuda, (2020) dalam penelitian Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa variabel eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam suatu model penelitian. Variabel independen (eksogen) dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel dependen (endogen) secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja fisik dan keadilan distributif dan emotional *intelligence*.

2. Variabel Endogen (Variabel Terikat)

Menurut hasil penelitian Sugiyono, (2017) dalam penelitian Rachmawan & Padmayuda, (2020) menyatakan bahwa variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (eksogen). Variabel endogen adalah variabel yang mempunyai anak-anak panah mengarah ke arah variabel tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen yaitu kepuasan kerja pegawai.

3. Variabel *Intervening*

Menurut hasil penelitian Lantara, (2018) menyatakan bahwa variabel *intervening* secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini, terdapat kinerja pegawai sebagai variabel *intervening*.

Tabel 3.1
Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala (Likert)
Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berwujud fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sumber: Sedarmayanti, (2017) dalam penelitian Pramaswara & Priatna, (2021)	1. Pencahayaan. 2. Suhu. 3. Kelembaban. 4. Kebisingan. 5. Kualitas udara. 6. Ergonomi. Sumber: Fuad Mas'ud, (2004)	1-5
Keadilan Distributif	Keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang keseimbangan dan kewajaran antara masukan yang diberikan pegawai dengan hasil yang diperolehnya dari perusahaan atau instansi tertentu. Sumber: Ganto, (2019) dan (H. K. Tjahjono & Palupi, 2018)	1. Imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja. 2. Imbalan yang diterima sesuai dengan kemampuan. 3. Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Sumber: Fuad Mas'ud, (2004)	1-5
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan	1. Kinerja efektivitas. 2. Kinerja efisiensi. 3. Kinerja adaptabilitas.	1-5

	yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas <i>ouput</i> dari pekerjaan pegawai. Sumber: Sutrisno, (2019)	4. Kinerja kreativitas. Sumber: Fuad Mas'ud, (2004)	
Kepuasan Kerja Pegawai	Kepuasan kerja yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja bersama rekan kerja, imbalan yang diterima, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sumber: Fattah, (2017) dan Kurniawan (2019)	1. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan. 2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja. 3. Kepuasan terhadap kesempatan karir. 4. Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab. 5. Kepuasan terhadap manajemen. Sumber: Fuad Mas'ud, (2004)	1-5

3.5 Teknik Sampling

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara *online* melalui kuesioner dengan menggunakan media *google forms* yang di dalamnya berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data primer. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Tujuan peneliti menggunakan *probability sampling* untuk meminimalkan kesalahan pengambilan sampel dari perkiraan untuk suatu variabel survei tertentu. Peneliti menggunakan data primer dengan jumlah sebanyak 100 orang sebagai responden yang telah memenuhi kriteria. Peneliti menggunakan regresi linier berganda sebagai teknis analisis data. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, menggunakan metode penyebaran kuesioner. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Responden merupakan seluruh pegawai tetap PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pematang.
2. Responden merupakan usia angkatan kerja yaitu berusia 17 tahun keatas.
3. Responden sudah memiliki waktu lama bekerja 5 tahun di PT. Casuarina Harnessindo Kabupaten Pematang.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian Sugiyono, (2017) dalam penelitian Luh Putu Devia Aditya, (2021) skala likert atau *likert scale* adalah skala penilaian yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau perilaku responden terhadap pertanyaan pertanyaan tertentu. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Biasanya pertanyaan yang dipakai untuk penelitian disebut variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik. Data yang diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi hingga peneliti terhadap sebuah fenomena yang sedang diteliti. Lalu menurut Sugiyono, (2017) rumus menghitung skala likert adalah $T \times P_n$. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat dan dikirim oleh peneliti secara langsung maupun tidak kepada responden yang akan menjadi subjek penelitian.

Lalu menurut Mawardi, (2019) Skala Likert ini umumnya dimulai dengan penyusunan sejumlah besar pertanyaan sikap (item). Untuk masing-masing item, penyusun perlu menetapkan apakah pernyataan sikap yang disusunnya itu menunjukkan dukungan (*favourable*) atau menolak (*unfavourable*) terhadap objek sikap. Langkah-langkah dalam menyusun skala Likert mencakup: (1) menyusun pernyataan objek sikap, (2) melaksanakan uji coba instrument, (3) menentukan skor untuk masing-masing pernyataan (kisi-kisi instrumen), (4) melakukan analisis item untuk mengetahui keterandalan dan kesahihan instrumen. Berdasarkan data

jawaban yang nantinya diisi oleh responden, akan dilakukan kalkulasi data atau melakukan rata-rata dari pernyataan setiap variabel guna mengetahui jawaban responden. Oleh karena itu di dalam memberikan respon, subjek diizinkan memilih salah satu dari kemungkinan jawaban yang disediakan: sangat setuju, setuju, netral (*undecided*), tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan demikian subjek yang sangat positif sikapnya terhadap suatu objek akan memiliki jawaban “sangat setuju” untuk pernyataan positif. Kemudian jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, responden diminta untuk menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner dengan cara memberi tanda centang (✓) pada 5 kode likert yang dapat berupa kata-kata sebagai bahan acuan berikut klasifikasi data yang digunakan dibawah ini

Tabel 3.2
Tabel Skala Likert

Skala Likert	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti untuk menunjang penelitian, 2022

3. 6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa kuantitatif, menurut penelitian Sugiyono, (2016) data kuantitatif merupakan data yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Lalu diolah menggunakan metode statistik pada aplikasi (*Structural Equation Modeling*) SEM AMOS 24 adalah alat statistik yang digunakan untuk olah data dengan model bertingkat secara serempak serta tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. (*Structural Equation Modeling*) SEM merupakan sebuah teknik pemodelan statistik yang sangat umum dan saat ini semakin populer digunakan secara luas diberbagai lingkup ilmu pengetahuan. Berbeda dengan metode statistik seperti parametrik, non parametrik maupun *multivariate*, SEM AMOS melibatkan banyak perhitungan matematis yang sangat kompleks. Saat ini terdapat beberapa program aplikasi statistik yang digunakan untuk menyelesaikan SEM dan salah satunya adalah *Analysis Moment of Structural* (AMOS). Pada kondisi yang kompleks dapat digunakan analisis jalur (*path analysis*), untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*exsogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Pada analisis jalur jika variabel yang terjadi berbentuk laten, maka analisis data yang lebih tepat adalah pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) SEM AMOS.