

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

I Made Purba Astakoni¹, Wiryawan Suputra Gumi²

^{1,2}STIMI “Handayani” Denpasar

Abstract : *The purpose of this study are (1) to analyze the effect of the physical work environment on job satisfaction of employees at the Department of Culture in Denpasar; (2) To analyze the effect of the physical work environment on the performance of employees at the Department of Culture of Denpasar; (3) To analyze the effect of job satisfaction on the performance of employees at the Department of Culture in Denpasar; (4) To elucidate the role of job satisfaction in mediating the effects of the physical work environment on the performance of employees at the Department of Culture of Denpasar. Total population in this study were as many as 30 employees of the Department of Culture of Denpasar. Given the population is only 30 people, the entire population sampled and thus this study is a study with a sample saturated. In this study, analysis of data using the approach Partial Least Square (PLS). Based on hypothesis testing found that the physical work environment is positive and significant impact on job satisfaction means that the better the physical work environment also increase the job satisfaction of physical labor. Physical work environment positive and significant effect on employee performance. Research has found job satisfaction and significant positive effect on employee performance. Based on the results of research mediating role of job satisfaction on the physical work environment on employee performance showed that job satisfaction partially tested as mediating variables (Parthials Mediation) between the physical work environment on employee performance.*

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

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia sangat bermanfaat dalam menghantarkan suatu organisasi mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut, penting diperhatikan adalah bagaimana agar manusia tersebut mampu bekerja secara baik (Ardana, Mujiati, 2012). (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi maka lingkungan kerja (baik fisik maupun non fisik) perlu untuk diperhatikan sehingga para karyawan merasa puas pada lingkungan yang ada. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-

hari. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang ikut berperan dalam mengembangkan kinerja, yaitu merupakan ukuran bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya. Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan didasarkan pada pengalaman individu yang tidak dikatakan dengan kebutuhan individu, harapan dan manfaat dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja telah menjadi salah satu konsep penelitian yang paling kritis dan penting di dalam psikologi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Robbins, (2006) menyatakan faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah balas jasa yang

adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai dengan, keahlian berat ringannya suatu pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Beberapa temuan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti juga telah menjelaskan hasil temuannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adnyana & Mudiarta, 2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari Kusuma Dewi & Frianto, (2013) mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, dimana terdapat beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari kurang rapinya penataan ruangan. Fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai adalah antara lain pegawai sering melanggar peraturan seperti misalnya sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan keperluan pribadi maupun alasan sakit. Fenomena terkait dengan kinerja salah satunya dapat diukur berdasarkan ketidaktaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku yaitu pegawai sering mengalami keterlambatan masuk kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam kajian ini lebih difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Permasalahan tersebut akan coba dipahami dengan menjawab pertanyaan penelitian yang dapat diformulasikan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? (3) Bagaimana pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? (4) Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar? Berdasarkan pokok permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, (3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, (4) Untuk menjelaskan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Lingkungan Kerja Fisik

Komaruddin (2008) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Kemudian (Manulang, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja.

Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: (Agus, 2013)

- a. Penerangan di ruangan kerja (X_{11}), cukupnya sinar matahari yang masuk di dalam ruangan kerja masing-masing karyawan akan membantu pekerjaan pegawai dalam hal pengelihan yang dapat membantu terfokusnya konsentrasi.
- b. Sirkulasi udara (X_{12}), hal ini berkaitan dengan keluar masuknya udara di ruangan tempat kerja.

- c. Penggunaan warna (X_{13}), adalah suatu kenyamanan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam hal penglihatan, warna yang terkadang mencolok yang digunakan dalam suatu ruangan akan dapat menimbulkan kerusakan dan ketidaknyamanan terhadap penglihatan, dalam hal ini diukur dari persepsi dan penilaian responden mengenai kenyamanan dalam bekerja.
- d. Tingkat kebisingan (X_{14}), suara bising yang muncul dari luar kantor akan menjadi pengaruh pecahnya konsentrasi kerja pegawai, hal ini diukur dari suara yang ada dalam suatu ruangan.

Kepuasan Kerja

Mohammad, Habib, & Alias, (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Sementara (Rivai & Mulyadi, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jadi kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009).

Pengukuran Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja (Aydogdu dan Asikgil, 2011) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (Y_{11}), dimana individu dalam melakukan pekerjaan yang sifatnya rutin atau bervariasi sehingga pekerjaan itu menarik dan menantang sehingga karyawan merasa puas.
- b. Gaji (Y_{12}), menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, dan kecukupan penghasilan sehari-hari.

- c. Rekan kerja (Y_{13}), dimana interaksi antar individu dan atasan, rekan-rekan, hubungan dapat mencakup baik hubungan kerja atau murni hubungan sosial di tempat kerja.
- d. Promosi atau kesempatan untuk maju (Y_{14}), dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk maju dan berkembang.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2009). Mangkunegara, (2011) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah pretasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. S Henry, (2010) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Pengukuran Kinerja Pegawai

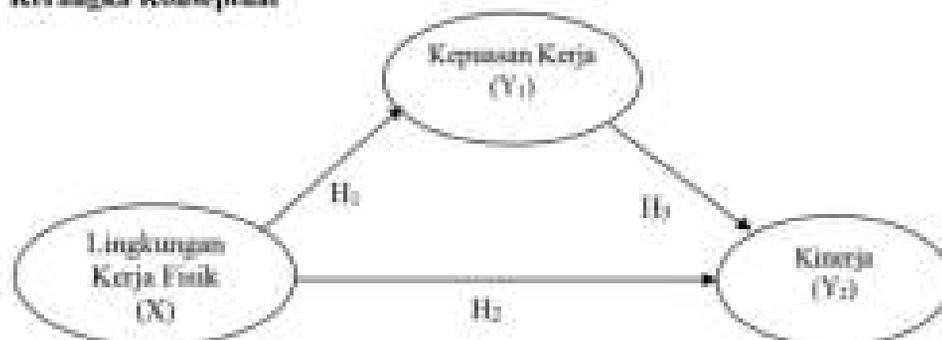
Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar diukur berdasarkan indikator-indikator (Ahmad, 2010)

- a. Kesetiaan (Y_{21}) adalah sikap loyalitas pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar kepada instansi dan atasan baik saat bekerja maupun tidak bekerja.
- b. Tanggung jawab (Y_{22}) adalah kesediaan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
- c. Ketaatan (Y_{23}) adalah sikap kepatuhan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku di instansi yang bersangkutan.
- d. Kejujuran (Y_{24}) adalah sikap keterbukaan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota

Denpasar dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

e. Prakarsa (Y_{25}) adalah kemampuan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam menciptakan ide-ide untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.
- H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Jadi populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar adalah sebanyak 30 orang.

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut (Suharsimi, 2010) menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua subyek sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”. Untuk penelitian ini mengingat populasinya hanya sebanyak 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel sehingga dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara dan melalui dokumentasi. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung baik kepada pimpinan instansi maupun dilakukan dengan pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar untuk memperoleh informasi yang diperlukan mengenai pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan melihat absensi dan kondisi kinerja karyawan. Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan mencatat dari dokumen yang relevan guna memperoleh data kuantitatif yang berupa struktur organisasi dan sejarah instansi.

Pengukuran data lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala likert dengan 4 skala melalui penyebaran kusioner. Empat pilihan jawaban dan setiap jawaban atau pilihan diberi bobot sesuai tingkat skalanya yaitu:

Jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot 5; Jawaban setuju (S) diberi bobot 4; Jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot 2; Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1. Sebelum dilakukan pengumpulan data, maka terlebih dahulu instrumen yang ada diuji cobakan terhadap 30 orang responden melalui uji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, 2013), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2013), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Dalam PLS path modeling terdapat dua model yaitu outler model dan inner model, dimana kedua kriteria ini digunakan dalam penelitian ini.

1. Outler Model (Measurement Model)

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka *outer loading* 0,50 direkomendasikan (Ghozali, 2013), serta signifikan pada tingkat *alpha* 0.05 atau *t-statistik* 1,96.

Discriminant Validity

Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Ghozali, 2013), dan AVE lebih besar dari 0,50.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Composite reliability dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

2. Inner Model (Structural Model)

Evaluasi model struktural (*Structural Model/Inner Model*) adalah pengukuran un mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta dengan indikator-indikatornya. Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya: a) *R-Square* (R^2), b)

Q-Square Predictive Relevance (Q²), dan c) *Goodness of Fit (GoF)*.

R-Square (R²)

Evaluasi Model Struktural melalui *R-Square (R²)*. *R²* dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. *R-Square (R²)* juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin (Lathan dan Ghazali, 2012:85), nilai *R-Square (R²)* sebesar 0,67 tergolong model kuat, *R-Square (R²)* sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square (R²)* sebesar 0,19 tergolong model yang lemah.

Q-Square Predictive Relevance (Q²)

Q-Square Predictive Relevance (Q²) adalah merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu). Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*, memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sedangkan sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekati ke nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* menurut (Ghozali, 2013) adalah sebagai berikut: 0,35 (model

kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan (global), karena dianggap merupakan pengukuran tunggal dari pengukuran *outer model* dan pengukuran *inner model*. Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)* memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu). Nilai *Goodness of Fit (GoF)* yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekati 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* menurut (Ghozali, 2013), adalah sebagai berikut: 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil Penelitian Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dari jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	43,30
2	Perempuan	17	56,70
	Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 56,70% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43,30%. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak mengambil peran di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, mengingat masalah-masalah budaya lebih peka direspon sama kaum perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	19 s.d. 29 tahun	0	0,00
2	30 s.d 40 tahun	10	33,30
3	>40 tahun	20	66,70
	Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan 30 responden terlihat sebanyak 10 orang berusia antara 30 sampai dengan 40 tahun dengan persentase 33,30%

sedangkan 20 orang lainnya sudah masuk ke rentang umur diatas 40 tahun dengan persentase 66,70%. Ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai masih sangat produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	3	10,00
2	Sarjana (Strata 1)	22	73,33
3	Pasca Sarjana (Magister)	5	16,67
	Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir sarjana (strata 1) dengan jumlah 22 orang atau sekitar 73,67% dan hanya 10% dari keseluruhan yang pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat,

sedangkan sisanya sudah menyanggah gelar magister. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar sudah baik.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	5-10	5	16,70
2	11-15	11	36,70
3	16-20	10	33,30
4	>20	4	13,30
	Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Evaluasi Outlier Model Convergent Validity

Convergent Validity dari measurement model dengan indikator reflektif da dapat

dilihat dari korelasi antar skor indikator dengan skor konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai outlier loading diatas 0,60.

Tabel 5. Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model

Indikator<-Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))
(Penerangan di Ruang Kerja)X2.1 <- Lingk Kerja Fisik	0,803	0,802	0,036	22,457
(Sirkulasi Udara)X2.2 <- Lingk Kerja Fisik	0,829	0,832	0,036	23,264
(Penggunaan Warna)X2.3 <- Lingk Kerja Fisik	0,787	0,781	0,047	16,788
(Tingkat Kebisingan)X2.4 <- Lingk Kerja Fisik	0,811	0,809	0,035	23,315
(Pekerjaan itu Sendiri)Y1.1 <- Kepuasan Kerja	0,839	0,838	0,027	30,548
(Gaji)Y1.2 <- Kepuasan Kerja	0,844	0,839	0,038	22,026
(Rekan Kerja)Y1.3 <- Kepuasan Kerja	0,828	0,825	0,034	24,301
(Promosi dan Kesempatan untuk Maju)Y1.4 <- Kepuasan Kerja	0,873	0,870	0,032	27,275
(Kesetiaan)Y2.1 <- Kinerja Pegawai	0,927	0,927	0,015	61,005
(Tanggung Jawab)Y2.2 <- Kinerja Pegawai	0,928	0,928	0,017	55,850
(Ketaatan)Y2.3 <- Kinerja Pegawai	0,898	0,898	0,021	43,445
(Kejujuran)Y2.4 <- Kinerja Pegawai	0,882	0,881	0,029	30,412
(Prakrsa)Y2.5 <- Kinerja Pegawai	0,826	0,826	0,027	30,584

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Pada Tabel 5 oleh karena seluruh indikator yang merefleksikan masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0,60 dan signifikan pada level 0,05 maka seluruh indikator adalah valid.

Discriminant Validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. Output *discriminant validity* ditunjukkan lewat hasil pengolahan data tabel berikut:

Tabel 6. Uji *Discriminant Validity*

Konstruk	AVE	\sqrt{AVE}	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai	Lingk Kerja Fisik
Kepuasan kerja	0,716	0,846	1,000		
Kinerja pegawai	0,798	0,893	0,895	1,000	
Lingk Kerja Fisik	0,652	0,808	0,885	0,832	1,000

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh konstruk > 0,50, dan rata-rata seluruh nilai Akar AVE antara 0,808 s.d 0,893 lebih besar dari korelasi antar konstruk yaitu antara 0,796 s.d 0,895, sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan criteria *discriminant validity*.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 7. Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

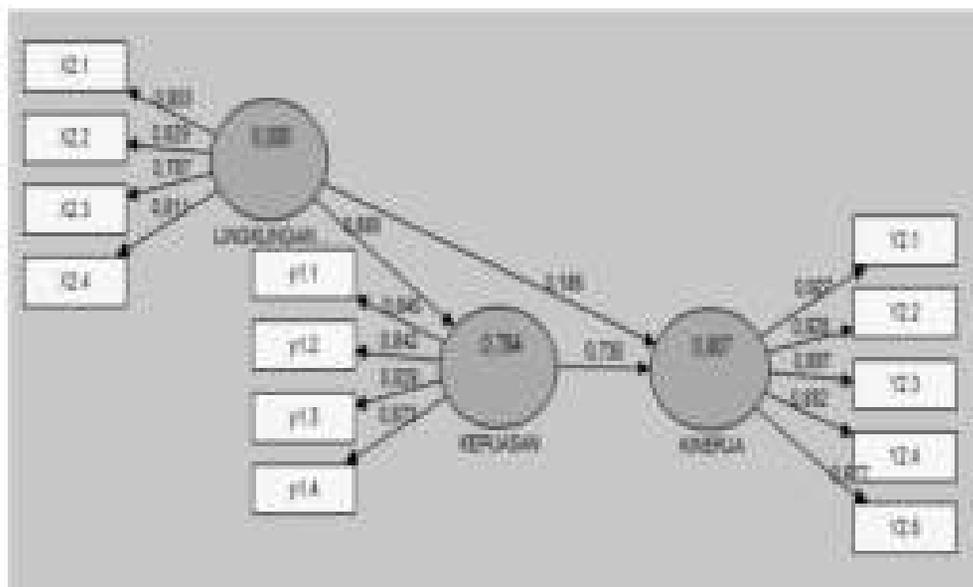
KONSTRUK	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kepuasan kerja	0,910	0,868
Kinerja pegawai	0,952	0,936
Lingk Kerja Fisik	0,882	0,823

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliable berdasarkan criteria *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Uji Inner Model dipergunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Berdasarkan output PLS, didapatkan Gambar sebagai berikut



Gambar 2. Hasil Pengolahan Model Dengan PLS Hasil dari *Inner Weight* pada gambar 2, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh

lingkungan kerja fisik, dan juga kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang kesemua ini akan dijelaskan pada pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural dimana

hasil yang diharapkan adalah H_0 ditolak atau nilai $\text{sig} < 0,05$ (atau nilai t statistic $> 1,96$ untuk uji dengan level of signifikan $0,05$).

Tabel 8. Path Analisis dan Pengujian Statistik

KONSTRUK	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	Keterangan
Lingk kerja fisik -> Kepuasan Kerja	0,635	0,628	0,079	0,079	8,034	Signifikan
Lingk kerja fisik -> Kinerja Pegawai	0,122	0,125	0,077	0,077	1,584	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,678	0,679	0,094	0,094	7,239	Signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan (data diolah, 2016)

Pengujian Hipotesis 1:

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji terhadap koefisien lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,635 dengan nilai t -statistik sebesar 8,034. Nilai t -statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1,96 dengan demikian H_1 diterima.

Pengujian Hipotesis 2:

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,122 dengan nilai t -statistik sebesar 1,584. Nilai t -statistik tersebut berada dibawah nilai kritis 1,96 dengan demikian H_2 ditolak.

Pengujian Hipotesis 3:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,678 dengan nilai t -statistik sebesar 7,239. Nilai t -statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1,96 dengan demikian H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang diukur dengan 4 indikator yaitu: sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan penggunaan warna. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan oleh pegawai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk lingkungan kerja fisik dan konstruk kepuasana kerja. Konstruk lingkungan kerja fisik mendapat respon lebih tinggi dari pegawai dibandingkan dengan respon pegawai terhadap konstruk kepuasan kerja. Dari 4 indikator dalam konstruk lingkungan kerja fisik, indikator penggunaan warna dan tingkat kebisingan masih perlu mendapat perhatian dari indikator lainnya, karna mendapatkan skor rata-rata lebih rendah dari indikator lainnya. Tetapi indikator yang mendapat nilai lebih tinggi perlu dipertahankan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya: Suryaningsih Eka, (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ramada Bintang Bali Resort and Spa di Kuta, Kabupaten Badung. Supartha & Septiadi, (2011) menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja masing-masing meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Berbeda dengan hasil yang didapat Riansari, (2012) yang menemukan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening diperoleh hasil yang signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang diukur dengan 4 indikator yaitu: sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, penggunaan warna. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Pengaruh positif tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai berarti motivasi berpengaruh positif tapi pengaruhnya tidak nyata, hubungan positif berarti sesuai dengan teori namun hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh: 1) Variasi data lingkungan kerja fisik rata-rata tinggi (diatas 4), sementara kinerja

lebih bervariasi ada dua indikator yang nilai rata-ratanya dibawah 4 yaitu ketaatan dan kejujuran. 2) Usia pegawai rata-rata diatas 40 tahun yang artinya tingkat produktifnya sudah mulai menurun. 3) Lingkungan kerja tidak hanya fisik saja yang mempengaruhi tetapi bisa juga yang non fisik, yaitu adanya indikasi dipengaruhi oleh lingkungan non fisik sedangkan kali ini tidak melakukan penelitian tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu: Sari Kusuma Dewi & Frianto, (2013) berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dengan bantuan program Smart PLS ditemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $t = 5,938 > t_{tabel} 1,96$ sehingga bisa dinyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Cintia & Gilang, (2016) menemukan bahwa pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan nonfisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandung KPPN I. Berbeda dengan temuan Hamid & Narehan, (2015) di Selangor, bahwa lingkungan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang lemah. Temuan penelitian ini sangat penting karena dapat membantu pengusaha dalam meningkatkan kepuasan pekerja khususnya melalui menyesuaikan lingkungan kerja dimana hasilnya diharapkan akan dapat meningkatkan tingkat kinerja pekerjaan mereka. Demikian juga temuan Handayani, (2012), menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh dijelaskan, penelitian ini diadakan di perpustakaan ITS Sepuluh Nopember Surabaya didapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan 0,854

(Sig > $\alpha = 0,05$), sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan 4 indikator yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, rekan kerja dan promosi atau kesempatan untuk maju berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk kepuasan kerja dan konstruk kinerja. Konstruk kepuasan kerja mendapat respon lebih tinggi dari pegawai dibandingkan dengan respon pegawai terhadap konstruk kinerja. Dari 4 indikator dalam konstruk lingkungan kerja fisik, indikator rekan kerja masih perlu mendapat perhatian dari indikator lainnya, karna mendapatkan skor rata-rata lebih rendah dari indikator lainnya. Tetapi indikator yang mendapat nilai lebih tinggi perlu dipertahankan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya: Ginua, (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf non akademik pada Universitas Negeri Bauchi Gadau Nigeria (BASUG). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, hal tersebut secara jelas menandakan bahwa dan peningkatan tingkat kepuasan kerja staf non akademik BASUG juga akan mengakibatkan peningkatan dan kinerja yang lebih tinggi. Temuan Pratiwi, (2011), mendapatkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,516 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Santoso, (2015), bahwa pengujian variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,762, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,960 > 1,689$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Dalam hal ini semakin meningkat rasa kepuasan kerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan Kopa TTN Jember.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai

Mediasi atau *intervening* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Peran mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dilakukan dengan metode pemeriksaan melalui dua kali analisis, yaitu analisis dengan melibatkan variabel mediasi Kepuasan Kerja dan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi Kepuasan Kerja (Suliyanto, 2011).

Besarnya pengaruh langsung antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai dengan melibatkan kepuasan kerja adalah 0,186 (positif signifikan) sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,885 (positif signifikan) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar

0,730 (positif signifikan) maka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam metode pemeriksaan dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini juga sepenuhnya mendukung hasil penelitian Purnomo, (2016) pada RSUD DR Lokmoeno Hadi Kabupaten Kudus dimana Variabel intervening yaitu kepuasan kerja secara sendiri mampu mempengaruhi variabel kinerja secara positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel penghubung antara variabel lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, insentif finansial terhadap kinerja dengan hasil positif dan signifikan. Walaupun ada temuan berbeda dengan hasil yang didapat oleh Hanafi, (2017) dimana variabel motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara signifikan dengan nilai t value $-2.32 > t\text{-tabel} 1.96$, namun peran mediasi kepuasan kerja pada variabel lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan karena nilai t -value $0.00 < t\text{-tabel} 1.96$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, menghasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian peran mediasi kepuasan kerja atas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi sebagian (*partial mediation*) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja, Dinas Kebudayaan Kota Denpasar hendaknya pegawai perlu dilakukan mutasi agar ada penyegaran dan penempatan yang sesuai dengan kompetensinya. Selain itu hendaknya perhatian lebih terhadap beberapa faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja seperti; lingkungan fisik dan kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, & Mudiarta. 2012. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6 (2): 173–184.
- Agus, P. D. J. dan G. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*. Alfabeta. Bandung.
- Ahmad, T. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Ardana, Mujiati, M. U. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Cintia, E., & Gilang, A. 2016. Influence of Physical and Nonphysical Work Environments on The Performance In Bandung KPPN I. *Jurnal Sositknologi*, 15 (1).
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ginua, M. 2016. Satisfaction and Employee Performance; An Empirical Approach. *he Millenium University Journal*, 1(1, ISSN 2225-2533).
- Hamid, N. Z. A., & Narehan, H. 2015. The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4 (2).
- Hanafi, B. D. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, ISSN:2302-2663, 5(1).
- Handayani. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan ITS Surabaya*. ITS Sepuluh Nopember Surabaya.
- Hasibuan, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Komaruddin. 2008. *Pengadaan Personalialia*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Manulang, M. 2010. *Manajemen Personalialia*. Aksara Bumi. Jakarta.
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. 2011. JOB SATISFACTION AND ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR : AN EMPIRICAL STUDY AT. *Asian Academy of Management Journal*, 16 (2): 149–165.
- Pratiwi, S. Y. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Wonosobo)*. Univ Negeri Semarang.
- Purnomo, M. Z. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada RSUD DR Lokmoeno Hadi Kab. Kudus*. Univ Muria Kudus.
- Riansari. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (4).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta.
- Santoso, S. P. B. 2015. *The Influence Of Work Environment And Compensation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Cooperativ Agribusiness Tarutama Nusantara Jember*. Univ Negeri Jember, UNEJ.
- Sari Kusuma Dewi, & Frianto, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4).
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, A. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan, Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta:

Supartha, & Septiadi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar. *E-jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.*

Suryaningsih Eka. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort And Spa Di Kuta Kabupaten Badung. *E-jurnal, Univ Warmadewa Denpasar.*