

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERIKATAN
KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ
MENGUNAKAN METODE *PARTIAL LEAST SQUARE* (PLS)**

SKRIPSI



Oleh :

SHIAMIA NARENDRA DESTARIZA IBNIADJI

19032010185

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2023

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ MENGGUNAKAN METODE *PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)*

Disusun Oleh:

SHIAMIA NARENDRA DESTARIZA IBNIADJI
19032010185

**Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Tim Penguji Skripsi
Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Surabaya
Pada Tanggal : 11 Januari 2024**

Tim Penguji :

1.

Dr. Ir. Minto Waluyo, MM.
NIP. 19611130 199003 1 001

2.

Ir. Sumiati, MT.
NIP. 19601213 199103 2 001

Tranggono ST., MT.
NIP. 17119861222053

Pembimbing

1.

Dr. Ir. Minto Waluyo, MM.
NIP. 19611130 199003 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik

**Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Surabaya**

Prof. Dr. Dra. Jariyah, MP
NIP. 19650403 199103 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS TEKNIK
PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI



Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Telp. (031) 8706369 (Hunting). Fax. (031) 8706372 Surabaya 60294

KETERANGAN REVISI

Mahasiswa di bawah ini:


Nama : Shiamia Narendra Destariza Ibniadji
NPM : 19032010185
Program Studi : ~~Teknik Kimia / Teknik Industri / Teknologi Pangan /~~
~~Teknik Lingkungan / Teknik Sipil~~

Telah telah mengerjakan revisi / ~~tidak ada revisi~~ *) ~~PRA-RENCANA (DESAIN) /~~
~~SKRIPSI / TUGAS AKHIR~~ Ujian Lisan Periode II Januari, TA 2023/2024.

Dengan judul : **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KETERIKATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ MENGGUNAKAN
METODE *PARTIAL LEAST SQUARE* (PLS)**

Dosen yang memerintahkan revisi

1. Dr. Ir. Minto Waluyo, MM.
2. Ir. Sumiati, MT.
3. Tranggono ST., MT.


12/Jan'2024

Surabaya, 11 Januari 2024
Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Ir. Minto Waluyo, MM.
NIP. 19611130 199003 1 001

Catatan: *) *coret yang tidak perlu*



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Shiamia Narendra Destariza Ibiadji
NPM : 19032010185
Program Studi : Teknik Industri
Alamat : Jl. Elang Blok B No. 18 Perum. GKA, Gresik
No. HP : 087744740477
Alamat e-mail : shiamianarendra11@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa isi sebagian maupun keseluruhan skripsi saya dengan judul :

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ MENGGUNAKAN METODE *PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)*

Adalah benar penelitian saya sendiri atau bukan plagiat hasil penelitian orang lain, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan saya ajukan sebagai persyaratan kelulusan program sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik UPN "Veteran" Jawa Timur. Apabila ternyata pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 11 Januari 2024

Mengetahui,

Koorprogdi Teknik Industri

Ir. Rusindiyanto, M.T.
NIP. 19650225 199203 1 001

Yang Membuat Pernyataan

Shiamia Nendra D.I.
NPM. 19032010185

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT. XYZ Menggunakan Metode *Partial Least Square* (PLS)”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan ketika melakukan penelitian dan penyusunan tugas akhir. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya saran dan kritis yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaan tugas akhir ini.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan pengarahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., IPU., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Prof. Dr. Dra. Jariyah, MP., Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Ir. Rusindiyanto, MT., Selaku Koordinator Program Studi Teknik Industri Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Ir. Minto Waluyo, MM. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah

membimbing dan mengarahkan dengan baik serta memberikan motivasi, semangat dan doa kepada saya.

5. Bapak Ir. Moch. Tutuk Safirin, MT., dan Ibu Mega Cattleya P.A. Islami., S.ST., MT., selaku Dosen Penguji seminar proposal dan seminar akhir saya atas koreksi, saran, masukan yang diberikan ketika sidang untuk pembenahan laporan saya.
6. Ibu Ir. Sumiati, MT., dan Bapak Tranggono ST., MT., selaku Dosen Penguji Ujian Lisan saya atas koreksi, saran, masukan yang diberikan ketika sidang untuk pembenahan laporan saya.
7. Seluruh dosen Program Studi Teknik Industri yang pernah mengajar dan memberikan ilmunya kepada saya serta staff yang membantu proses administrasi saya untuk mencapai tugas akhir ini.
8. Yang istimewa saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Ayahanda saya Alm. Iedharmadji dan Ibunda saya Titanic Eddy Narendrawati serta adik tercinta saya Shafira Fathiya Narendra Ibniadji yang senantiasa mendukung, memberikan semangat dan memberikan doa untuk kelancaran serangkaian pelaksanaan tugas akhir saya.
9. Nabila Jania, Elen Adistana, Miftakhul Ula, dan Ega Nandita selaku teman terdekat kuliah saya yang selalu menyemangati dan berbagi informasi mengenai tugas akhir ini.
10. F1 *drivers* terutama Charles Leclerc dan Lando Norris yang selalu menghibur saya dan memberikan motivasi kepada saya.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa dalam pelaksanaan dan penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik isi maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sekaligus dapat menambah wawasan serta berguna bagi semua pihak yang membutuhkan. Besar harapan penulis agar hasil penelitian yang tertuang dalam skripsi ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu bagi pembaca.

Surabaya, 04 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	8
ABSTRAK	8
BAB I PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Batasan Masalah.....	15
1.4 Asumsi-Asumsi	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	16
1.7 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Kepuasan Karyawan.....	19
2.2 Kinerja Karyawan.....	21
2.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.4 Keterikatan karyawan.....	26
2.5 Budaya Organisasi.....	28
2.6 Hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan...	31
2.7 Partial Least Square (PLS)	36
2.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
2.9 Kuesioner.....	47
2.10 Hipotesis	50
2.11 Skala Likert	53
2.12 Penelitian Terdahulu	53
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	56
3.3 Variabel Bebas (Variabel <i>Independent</i>)	56
3.4 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	57

3.5	Definisi Operasional Variabel.....	59
3.6	Langkah-Langkah Pemecahan Masalah.....	60
3.7	Teknik Analisis Data.....	68
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1	Penentuan Jumlah Sampel.....	69
4.2	Penyusunan Kuesioner	69
4.3	Penyebaran Kuesioner	70
4.4	Pengumpulan Data.....	70
4.5	Pemodelan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM-PLS).....	71
4.6	Pengolahan Data Metode PLS (Evaluasi <i>Outer model</i>).....	74
4.7	Evaluasi <i>Inner model</i>	80
4.8	Uji Hipotesis.....	83
4.9	Interpretasi Model SEM-PLS.....	86
4.10	Pembahasan	88
BAB V	PENUTUP	96
5.1	Kesimpulan.....	96
5.2	Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Penelitian.....	14
Gambar 2.1	Model Hubungan Reflektif.....	39
Gambar 2.2	Model Hubungan Formatif.....	39
Gambar 2.3	Simbol Konstruk.....	41
Gambar 2.4	Simbol Indikator.....	42
Gambar 2.5	Simbol Arah Hubungan.....	42
Gambar 3.1	Langkah-Langkah Pemecahan Masalah.....	61
Gambar 4.1	Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	72
Gambar 4.2	Model Pengukuran (<i>Outer model</i>).....	73
Gambar 4.3	<i>Output</i> Model Pengukuran PLS-Sem <i>Algorithm</i>	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Rule of Thumb Model Pengukuran	46
Tabel 3.1	Tabel Identifikasi Variabel dan Operasional Variabel	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.3	Nilai <i>Outer loading</i> Model SEM-PLS.....	75
Tabel 4.4	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	76
Tabel 4.5	<i>Output</i> Nilai <i>Cross loading</i>	77
Tabel 4.6	<i>Output</i> Nilai <i>Cronbach's alpha</i> dan <i>Composite Reability</i>	79
Tabel 4.7	Nilai <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.8	Nilai <i>Q-Square</i>	81
Tabel 4.9	Pengujian Hipotesis	85

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) ialah satu diantara beberapa faktor produksi yang mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan karena mempunyai karakteristik yang begitu spesifik jika dibandingkan faktor lain. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT XYZ yang berlokasi di Perak, Surabaya, Jawa Timur. PT. XYZ merupakan perusahaan pelopor dalam peralatan kelautan dan layanan maritim di Indonesia. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis keterkaitan antar berbagai faktor yakni lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap Kepuasan Karyawan dan kinerja karyawan. Apabila faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan yang dirasa tidak puas maka akan mempengaruhi Kepuasan Karyawan sehingga menyebabkan kontribusi karyawan kurang maksimal. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya. Metode ini dipilih karena dapat menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui indikator-indikatornya sebagai sebuah unit. Metode penelitian ini menggunakan 43 sampel dengan memakai sampel bersamaan dengan populasi atau yang biasa disebut sampel jenuh. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan sebesar 54,4%, kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 61,6% dan variabel keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan sebesar 28,1%. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan terhadap kinerja sebesar -16,5%. Model prediksi dari hasil penelitian ini mampu menjelaskan variabel kepuasan pelanggan sebesar 60,4% ($R^2 = 0,604$).

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Karyawan, Kinerja Karyawan, Structural Equation Modelling, Partial Least Squares.*

ABSTRACT

Human resources (HR) are one of several production factors that have an important role in a company because they have very specific characteristics compared to other factors. This research was aimed at employees at PT XYZ located in Perak, Surabaya, East Java. PT. XYZ is a pioneer company in marine equipment and maritime services in Indonesia. This research uses Partial Least Square (PLS) to analyze the relationship between various factors, namely work environment, organizational culture, and employee engagement on employee satisfaction and employee performance. If work environment factors, organizational culture and employee engagement are dissatisfied, this will affect employee satisfaction, causing employee contributions to be less than optimal. If employees feel satisfied at work then employees will feel happy in doing work which will affect employee performance and vice versa. This method was chosen because it can explain the relationship between variables through the indicators as a unit. This research method uses 43 samples using samples at the same time as the population or what is usually called a saturated sample. The results of this research show that the organizational culture variable has a positive and significant influence on employee satisfaction of 54.4%, employee satisfaction has a positive and significant influence on performance of 61.6% and the employee engagement variable has a positive and significant influence on employee satisfaction of 28.1%. Meanwhile, work environment variables have a negative and insignificant influence on employee satisfaction with performance of -16.5%. The prediction model from the results of this research is able to explain the customer satisfaction variable of 60.4% ($R^2 = 0.604$).

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Employee Engagement, Employee Satisfaction, Employee Performance, Structural Equation Modeling, Partial Least Squares.*