Available *online* at : http://josi.ft.unand.ac.id/

Jurnal Optimasi Sistem Industri

| ISSN (Print) 2088-4842 | ISSN (Online) 2442-8795 |

Studi Kasus

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, Muhamad Rafi Ramadhan

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pasundan, Jl. Dr. Setiabudhi No. 193, Bandung, 40153, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: July 16, 18
Revised: September 3, 18
Available online: October 30, 18

KEYWORDS

AMOS 2.1, job satisfaction, organizational culture, work environment, work performance

CORRESPONDENCE

Phone: +62 (022) 2019435
E-mail: rizki.wahyuniardi@unpas.ac.id

A B S T R A C T

Perusahaan Listrik Negara (PLN) is a public company engaged in serving electricity in Indonesia. The company is a state-owned company which has a lot of human resources both from the level of general education up to the highest level of education. The rapid development of industrialization and technological innovation makes the company must be more competitive in facing the increasing of fierce competition in the current era of globalization. This study aims to analyze and prove the influence of organizational culture and work environment on employee performance through job satisfaction as a mediator or as an intervening variable. The study was conducted at PT. PLN (PERSERO) Distribution West Java Area Majalaya. Data were collected using questionnaires distributed to 146 employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) which was run by using AMOS 21.0 software. The results show that the organizational culture and work environment of PLN West Java Distribution Area Majalaya have a positive and significant influence on job satisfaction. Furthermore, the organizational culture, work environment, and job satisfaction of PLN employees have a positive influence on employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini [1,2]. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal [3,4]. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya [5,6].

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan publik di Indonesia yang bergerak dibidang jasa dalam melayani kelistrikan. Perusahaan ini merupakan perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak, berasal dari berbagai tingkat pendidikan, mulai dari tingkat pendidikan umum sampai dengan tingkat pendidikan yang tertinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.Pada tahun 2015, PLN belum dapat mencapai target penjualan karena mbh (*mouting of burner head*) yang merupakan konversi satuan dimensi perpindahan kecepatan pada satuan watt,memiliki nilai jual yang dipengaruhi oleh banyaknya perusahaan yang gulung tikar. Kebangkrutan perusahan-perusahaan tersebut juga diakibatkan oleh naiknya daya beli tarif listrik dan Bahan Bakar Minyak (BBM). Listrik merupakan komponen penting didunia industri dari hulu sampai ke hilir. Listrik memiliki kontribusi besar dalam beban operasional perusahaan industri tersebut. Selain itu, pada tahun 2016, target penjualan PLN pada pelanggan kurang mancapai target. Hal ini terlihat dari rendahnya produktivitas jumlah kwh jual yang terjual kepada pelanggan yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan PLN Area Majalaya menjadi salah satu penyokong dalam kinerja perusahaan. Penurunan kinerja karyawan PLN Area Majalaya terlihat dari absensi yang menurun dibandingkan pada periode sebelumnya. Penurunan tersebut terlihat dari data absensi pada bulan Mei sampai dengan Oktober 2016 yang hanya mencapai 73%.Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat diakibatkan oleh adanya ketidaksesuaian yang diterima karyawan sehingga menimbulkan rasa tidak puas. SedarmayantidalamPangarso [7] menggambarkan adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan [8,9].

Pendapat lain menurut Kottler dan Heskett [10] menyatakanbahwa kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan

DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018

Attribution-NonCommercial 4.0 International. Some rights reserved

kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen [11], meskipun proses produksi tidak dilakukan pada lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan, dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan [12,13]. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [10,15].

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis mengambil tema penelitian mengenaibudaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

METODE

Hipotesis

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak pada rasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya. Pemberian hadiah atau bonus kepada karyawan yang berprestasi, merupakan salah satu bentuk dari budaya organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja [16]. Hal tersebut juga diperkuat oleh Robbins dalamWibowo [17] bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada disebuah perusahaan dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawannya.
H_1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka, sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomis, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja,perlu disediakan demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan di perusahaan [18,19].

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah kondisi lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut [20].Penelitian Hadinata [21] dan Anas [22] telah membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik berdampak terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan.
H_2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya dalam organisasi [23]. Penelitian Tintami *et al*. [24] dan Setyo [25] telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut juga diperkuat oleh Tintami *et al*. [24] bahwa "Budaya perusahaan bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematika kerja yang menjadi buku suci perusahaan. Lebih dari itu, budaya perusahaan adalah "*spirit d'corp"* jiwa perusahaan, yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam perusahaan anda. Sangat ditekankan pentingnya budaya perusahaan yang menjadi dasar dari kinerja perusahaan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang".
H_3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang mereka emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas pekerja [26,27]. Penelitian Sugiyarti [28] memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja disekitar karyawan sangat perlu dipertahankan oleh lembaga, sebab merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar keryawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Perhatian terhadap kondisi fisik lingkungan kerja karyawan berarti mengurangi rasa jenuh dalam bekerja sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya secara maksimal, puas dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
H_4: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

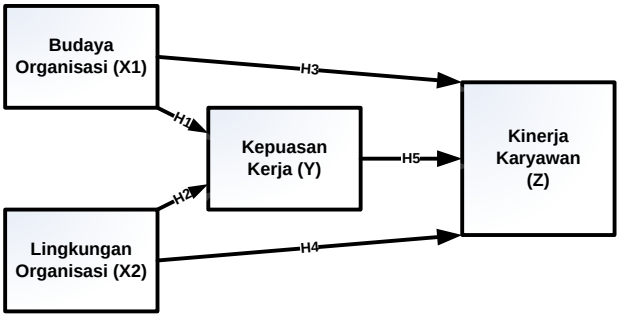
Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan melalui sisi karyawannya itu sendiri atau secara individu. Hal ini sesuai dengan apa yang disebutkan Sedarmayantidalam Kadir *et al*. [29] bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu organisasi, individu, dan sosial. Kepuasan kerja di tempat kerja dapat menjadi masukan, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan menampakkan suatu karakteristik tertentu pada kinerja seseorang. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertetu pada kinerja individu yang akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya [30].

Penelitian Setyo [25] serta Susanty dan Baskoro [31] membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan

DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
H_5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan penjelasan tersebut, maka kerangka penelitian ini diperlihatkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Area Majalaya. Data dikumpulkan dari hasil pengisian kuesioner kepada 146 responden karyawan. Kuesioner terdiri atas 24 pertanyaan yang mewakili variabel-variabel penelitian.

Pengolahan Data

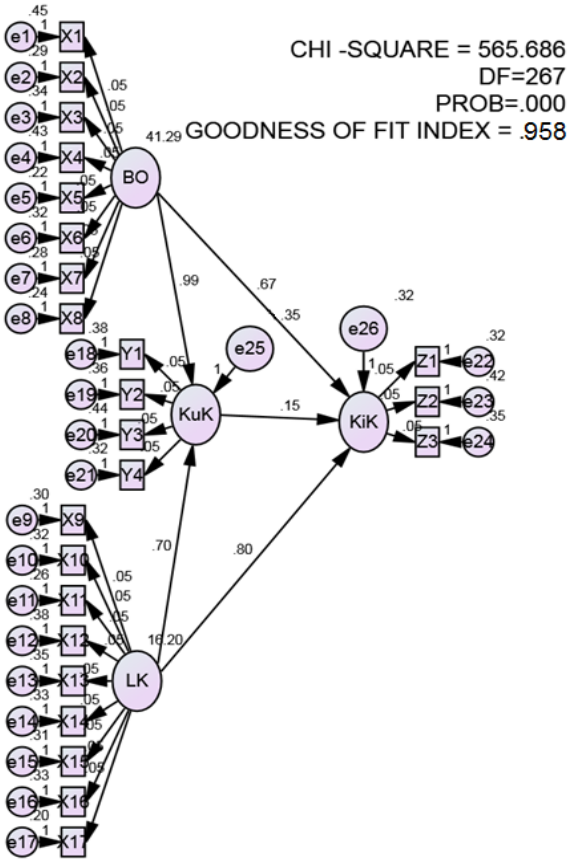
Spesifikasi Model

Pada studi kasus yang diangkat, penulis menggunakan konstruk uni-dimensional, dimana konstruk yang dibentuk langsung dari *manifest* variabelnya dengan arah indikatornya berbentuk refleksif. Pada pengolahan data berdasarkan data lapangan, penulis memperoleh hasil pengolahan data pada Gambar 2.

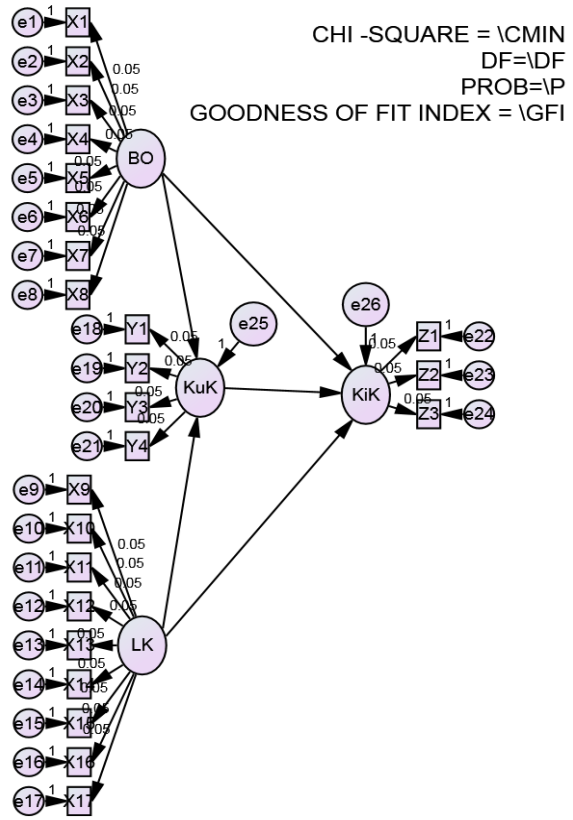
Identifikasi Model Minimization History (Default Model)

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian mengalami *unidentified* atau tidak dapat diidentifikasi dalam memberikan estimasi data. Jika model tidak memiliki nilai yang unik, maka model tersebut tidak akan dapat diidentifikasi (*unidentified*) oleh program AMOS, sehingga model tidak dapat diestimasi. Permasalahan identifikasi merupakan masalah awal yang harus ditanggulangi agar metode penelitian dapat ditentukan.

Identifikasi pada tahapan ini adalah menentukan keunikan data dalam penelitian karena akan menjadi kunci utama dalam model persamaan struktural. Salah satu indikasi dalam keunikan data adalah informasi yang terdapat pada data empiris tidak cukup untuk menghasilkan solusi yang unik dalam menghitung parameter estimasi model. Penyamaan pembatas menjadi salah satu alternatif dalam memecahkan permasalahan *unidentified*. Penentuan nilai *fixed* parameter tambahan dilakukan sehingga menghasilkan perhitungan *degree of freedom* menjadi nol dengan cara memberikan pembatas pada model dengan nilai positif kecil daripada 0,01 atau 0,05. Penelitian ini menggunakan cara memberikan pembatas pada model dengan menambahkan 0,05 untuk setiap *loading factor* pada indikator yang digunakan, baik untuk variabel eksogen maupun indogen. Model dalam penelitian setelah diberikan pembatas dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 2.Diagram Jalur



Gambar 3. Batasan Model Penelitian

Pada saat pengolahan data, data dianggap unik sehingga dapat diidentifikasi, maka tidak ada keterangan XX=*Default Model* serta tanda warna pada AMOS akan dapat dioperasikan. Hasil pengolahan data dari lapangan menunjukkan tidak adanya kovarian dan varian yang masih memiliki keterangan *unidentified*. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan angka data lapangan yang sudah diolah baik pada Tabel 1 maupun pada Tabel 2. Berdasarkan hasil tersebut, maka model penelitian sudah menjadi unik sehingga dapat diidentifikasi berdasarkan estimasi data dari lapangan serta juga dapat dilakukan analisa tahap selanjutnya.

Estimasi Model

Uji normalitas merupakan salah satu uji proses dalam estimasi model dengan menggunakan hasil pengolahan pada Tabel 1. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak dalam penelitian. Penilaian yang digunakan untuk menentukan atau sebagai dasar keputusan atau *cut off* pada umumnya menggunakan nilai dari *skew* dan kurtosis berkisar antara 1,0–1,5. Cara lain juga dapat dilakukan dengan menggunakan nilai dari C.R. (*critical ratio*) dengan asumsi bahwa nilai hasil pengolahan tidak melebihi dari 2,58. Hasil dari pengolahan data pada penelitian pada Tabel 1.

Tabel 1. *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KuK	<---	BO	.985	.086	11.447	***	par_1
KuK	<---	LK	.702	.152	4.606	***	par_4
KiK	<---	KuK	.148	.051	2.931	.003	par_2
KiK	<---	BO	.671	.096	7.010	***	par_3
KiK	<---	LK	.802	.182	4.418	***	par_5
X8	<---	BO	.050				
X7	<---	BO	.050				
X6	<---	BO	.050				
X5	<---	BO	.050				
X4	<---	BO	.050				
X3	<---	BO	.050				
X2	<---	BO	.050				
X1	<---	BO	.050				
Y4	<---	KuK	.050				
Y3	<---	KuK	.050				
Y2	<---	KuK	.050				
Y1	<---	KuK	.050				
Z1	<---	KiK	.050				
Z2	<---	KiK	.050				
Z3	<---	KiK	.050				
X16	<---	LK	.050				
X15	<---	LK	.050				
X14	<---	LK	.050				
X13	<---	LK	.050				
X12	<---	LK	.050				
X11	<---	LK	.050				
X10	<---	LK	.050				
X9	<---	LK	.050				
X17	<---	LK	.050				

Pengujian secara *univariate* dapat menggunakan nilai *output* dari C.R. dan *skew*. Nilai dari *skew* bernilai dibawah satu secara keseluruhan sedangkan nilai dari kurtosisnya hanya satu yang memiliki nilai melebihi satu yaitu 1,448 yang terdapat pada indikator x10. Pada nilai *skew* dan kurtosisnya pun secara umum memiliki nilai di bawah 1,5. Pengujian secara *multivariate* dapat menggunakan nilai *output* dari *multivariate* C.R. Hasil dari pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *multivariate C.R. kurtosis* sebesar 5,843 seperti yang terlihat pada Tabel 3. Nilai tersebut melebihi ketentuan atau nilai batas yang digunakan dalam penelitian yaitu 2,8.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengolahan data tersebut adalah data yang digunakan dalam penelitian jika secara *univariate* terdistribusi secara normal, tetapi jika secara *multivariate* data penelitian tidak terdistribusi secara normal. Hal tersebut dapat diakibatkan karena data yang digunakan dalam penelitian kurang.

Tabel 2. *Covariances*

			M.I.	Par Change
BO	<-->	LK	34.427	14.588
e9	<-->	BO	4.151	-.611
e10	<-->	e9	13.888	-.099
e11	<-->	LK	6.149	.501
e11	<-->	BO	16.677	1.139
e11	<-->	e10	16.486	-.100
e12	<-->	BO	7.466	.926
e12	<-->	e10	15.691	.119
e12	<-->	e11	6.958	-.071
e13	<-->	e10	5.532	-.067
e13	<-->	e11	5.015	.058
e13	<-->	e12	11.083	-.105
e14	<-->	BO	9.907	.985
e14	<-->	e12	8.141	.087
e14	<-->	e13	7.132	-.078
e15	<-->	e11	8.040	.069
e15	<-->	e14	4.806	-.060
e16	<-->	BO	5.599	.741
e16	<-->	e17	4.356	-.047
e16	<-->	e10	4.575	.059
e16	<-->	e12	6.872	.080
e16	<-->	e14	4.036	.056
e18	<-->	e9	5.443	-.050
e20	<-->	e9	4.771	-.053
e20	<-->	e23	6.637	.057
e1	<-->	e25	4.929	-.387
e1	<-->	e14	4.409	.068
e1	<-->	e18	5.191	-.059
e2	<-->	LK	5.673	.501
e2	<-->	e17	4.945	.046
e3	<-->	e16	5.949	.069
e3	<-->	e1	11.761	.112
e4	<-->	LK	14.665	.979
e4	<-->	BO	6.515	.902
e4	<-->	e11	6.721	.073
e4	<-->	e14	4.264	-.065
e4	<-->	e15	4.145	.063
e4	<-->	e24	4.378	.053
e4	<-->	e3	7.627	-.088
e5	<-->	e9	5.513	-.051
e5	<-->	e14	5.785	.054
e5	<-->	e3	10.906	.075
e5	<-->	e4	7.707	-.070
e6	<-->	LK	6.255	.553
e6	<-->	e9	6.304	.066
e6	<-->	e4	7.260	.083
e6	<-->	e5	4.210	-.045
e7	<-->	e15	4.058	.051
e7	<-->	e3	10.794	.086
e8	<-->	BO	4.748	-.585
e8	<-->	e7	10.595	-.072

DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018

Tabel 3. *Assessment of normality (Group number 1)*

Var.	Min	Max	Skew	C.R.	Kur-tosis	C.R.
X17	2.000	5.000	-1.008	-4.971	.068	.167
X9	2.000	5.000	-.186	-.916	-.101	-.248
X10	2.000	5.000	-1.150	-5.673	1.448	3.571
X11	2.000	5.000	-.117	-.578	-.158	-.389
X12	2.000	5.000	-.511	-2.522	.438	1.079
X13	2.000	5.000	-.228	-1.123	.078	.192
X14	2.000	5.000	-.357	-1.759	.259	.638
X15	2.000	5.000	-.331	-1.631	.203	.500
X16	2.000	5.000	-.289	-1.424	.166	.409
Z3	1.000	4.000	.081	.400	-.264	-.652
Z2	1.000	4.000	.140	.690	-.223	-.550
Z1	1.000	4.000	.270	1.333	-.340	-.837
Y1	2.000	5.000	-.638	-3.146	.271	.669
Y2	2.000	5.000	-.289	-1.425	-.030	-.074
Y3	2.000	5.000	.615	3.036	-.747	-1.843
Y4	2.000	5.000	-.004	-.017	-.362	-.894
X1	2.000	5.000	.303	1.495	-.614	-1.514
X2	2.000	5.000	.088	.434	-.350	-.863
X3	2.000	5.000	.370	1.825	-.634	-1.565
X4	2.000	5.000	-.110	-.545	-.426	-1.051
X5	3.000	5.000	.278	1.373	-.652	-1.607
X6	2.000	5.000	.141	.694	-.388	-.958
X7	2.000	5.000	-.005	-.025	-.265	-.654
X8	2.000	5.000	-.550	-2.713	-.144	-.355
Multivariate					34.164	5.843

Evaluasi Model

Model Pengukuran (Measurement Model)

1) Uji Validitas
   Uji validitas dilihat dari *loading factor* pada tabel *standardized regression weights* pada hasil pengolahan data lapangan menggunakan AMOS. Hasil dari pengolahan tersebut dapat terlihat pada Tabel 4. Secara umum, *loading factor* dalam penelitian ini memiliki nilai diatas 0,05, sehingga dapat dikatakan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka data dalam penelitian dapat dikatakan valid untuk penelitian tahap awal pada *convergent validity* karena memiliki nilai diatas 0,5.

2) Uji Reliabilitas
   Pada pengujian reliabilitas menggunakan rumus pada persamaan sebelumnya pada penghitungan reliabilitas konstruk. Perhitungan dengan menggunakan rumus *construct reliability*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

   Jumlah *standard loading*:
   BO = 6.392
   LK = 6,593
   KuK = 2,944
   KiK = 2,126

   Jumlah kesalahan pengukuran (*measurement error*) ($\sum_{i=1}^{n} var\ (\varepsilon i)$):
   BO = 2.856022
   LK = 4,167375
   KuK = 1,832518
   KiK = 1,493274

   Construct Reliability (CR) untuk konstruk laten adalah sebagai berikut:

$$\text{BO} = \frac{(6.392)^2}{(6.392)^2+2.856022} = 0{,}934665$$

$$\text{LK} = \frac{(6.593)^2}{(6.593)^2+4.167375} = 0{,}912514$$

$$\text{KuK} = \frac{(2.944)^2}{(2.944)^2+1.832518} = 0{,}934665$$

$$\text{KiK} = \frac{(2.126)^2}{(2.126)^2+1.493274} = 0{,}751665$$

   Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan mempunyai nilai reliabilitas konstruk yang baik karena mempunyai nilai CR diatas 0,7.

Tabel 4. *Standardized Regression Weights*

			Estimate
KuK	←	BO	.741
KuK	←	LK	.956
KiK	←	KuK	.735
KiK	←	BO	.895
KiK	←	LK	.866
X8	←	BO	.745
X7	←	BO	.716
X6	←	BO	.894
X5	←	BO	.769
X4	←	BO	.841
X3	←	BO	.881
X2	←	BO	.713
X1	←	BO	.833
Y4	←	KuK	.754
Y3	←	KuK	.717
Y2	←	KuK	.739
Y1	←	KuK	.734
Z1	←	KiK	.715
Z2	←	KiK	.701
Z3	←	KiK	.710
X16	←	LK	.732
X15	←	LK	.741
X14	←	LK	.732
X13	←	LK	.722
X12	←	LK	.709
X11	←	LK	.769
X10	←	LK	.736
X9	←	LK	.745
X17	←	LK	.707

Menilai Overall Fit Model (Goodness of fit model)

1) Ukuran Kecocokan Mutlak (*Absolute Fit Measure*)
Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan C_{min} sebesar 565,686, sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak fit. Hal ini disebabkan nilai *chi-square* sangat konservatif dan tergantung dari besar jumlah sampel sehingga berdampak pada kesalahan model tipe II atau menolak model yang benar sehingga peneliti menggunakan alternatif lainnya. Nilai dari C_{min}/df sebesar 2,119 lebih kecil dari 3 dan hal tersebut dapat dikatakan fit karena menurut Cermines dan Mclver dalam Latan [32] mengatakan bahwa jika nilai C_{min}/df$\leq$ 3 dan $\geq$ 2 maka model dapat diterima.

Tabel 5. Kecocokan Mutlak (*Absolute Fit Measure*)

Model	NPAR	C_{min}	df	P	Cmin/df
Default model	33	565.686	267	.000	2.119
Saturated model	300	.000	0		
Independence model	24	1204.841	276	.000	4.365

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai dari RMSEA adalah sebesar 0,08, sehingga model penelitian dapat dikatakan fit. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Schumaker dan Lomax serta Williams dan O. Boyle dalam Latan [32] bahwa nilai RMSEA $\leq$ 0.06 – 0,08 mengindikasikan *goodness of fit* model cukup baik. Kesimpulan yang dapat diambil adalah untuk *absolute fit indices* dapat dikatakan model cukup baik sehingga dapat dilanjutkan dengan analisa lanjutan.

Tabel 6. *Root mean square error of approximation* (RMSEA)

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.08	.078	.098	.000
Independence model	.152	.144	.161	.000

2) Ukuran Kecocokan Incremental (*Incremental Fit Measure*)
Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai IFI sebesar 0,882, TLI sebesar 0,868 dan CFI sebesar 0,878. Nilai-nilai tersebut mendekati 0,9 sehingga model dalam penelitian dapat dikatakan cukup fit.

Tabel 7. Kecocokan *Incremental* (*Incremental Fit Measure*)

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.830	.815	.882	.868	.878
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

3) Ukuran Kecocokan Parsimonial (*Parsiomonial Fit Measure*)
Pada Tabel 8 terlihat bahwa nilai PNFI sebesar 0,513, sehingga dapat dikatakan model yang digunakan dalam penelitian adalah cukup fit. Penelitian sebelumnya [32] menyarankan bahwa nilai PNFI> 0,5 sudah cukup fit. Nilai dari PCFI sebesar 0,656 menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian mempunyai *parsimony fit* yang baik. Kesimpulan dari analisa *parsimony fit* dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian sudah cukup baik karena memiliki model yang cukup fit.

Tabel 8. Kecocokan Parsimonial (*Parsiomonial Fit Measure*)

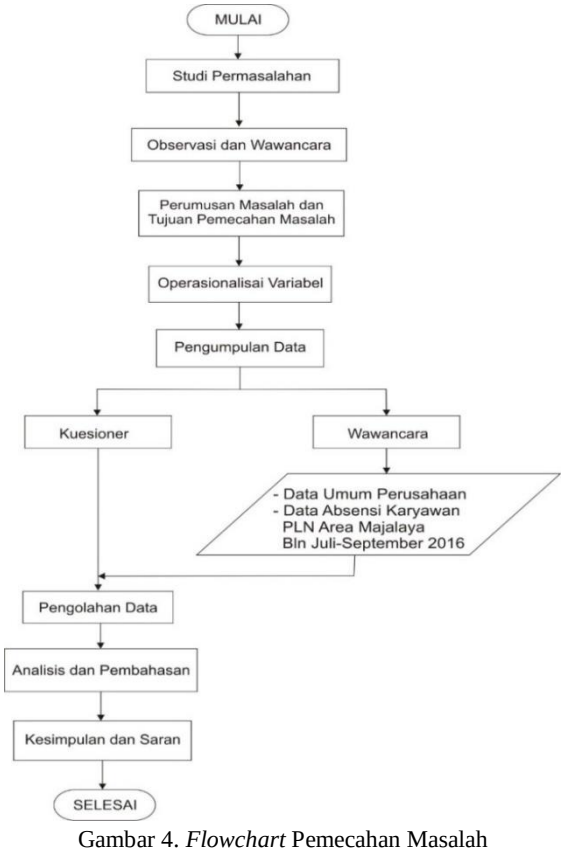
Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.967	.513	.656
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

Structural Model

Tabel 9 menunjukkan bahwa budaya organisasi (BO) dan lingkungan kerja (LK) masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (KuK) karena nilai probabilitas (P) sebesar 0,000. Budaya organisasi (BO), lingkungan kerja (LK), dan kepuasan kerja (KuK) masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (KuK) karena nilai probabilitas (P) dibawah 5%. Gambar 4 menunjukkan langkah-langkah pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Model Struktur (*Structural Model*)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KuK	←	BO	.985	.086	11.447	***	par_1
KuK	←	LK	.702	.152	4.606	***	par_4
KiK	←	KuK	.148	.051	2.931	.003	par_2
KiK	←	BO	.671	.096	7.010	***	par_3
KiK	←	LK	.802	.182	4.418	***	par_5



Gambar 4. *Flowchart* Pemecahan Masalah

DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disebut juga dengan R^2 digunakan untuk melihat sejauhmana besaran variabel yang ditimbulkan oleh variabel *eksogen* terhadap tingkat perubahan pada variabel *endogen*. Pada penelitian ini terdapat dua variabel *endogen* yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Besaran R^2 dapat dilihat dari hasil pengolahan data lapangan pada Tabel 10.

Tabel 10. *Squared Multiple Correlations*

	Estimate
KuK	.499
KiK	.354

Tabel 10 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (KuK) dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 49,9% dan sisanya 50,01% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian. Kinerja karyawan (KiK) dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 35,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien *standardized* 0,741 dan nilai *p* sebesar 0,000. Hipotesis yang diambil dalam penelitian adalah hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien *standardized* 0,956 dan nilai *p* sebesar 0,000. Hipotesis yang diambil dalam penelitian adalah hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien *standardized* 0,735 dan nilai*p* sebesar 0,003. Hipotesis yang diambil dalam penelitian adalah hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dengan nilai koefisien standardized 0,895 dan nilai *p* sebesar 0,000. Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien *standardized* sebesar 0,545. Hipotesis yang diambil dalam penelitian adalah hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan secara positif dengan nilai koefisien *standardized* 0,866 dan nilai*p* sebesar 0,000. Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien *standardized* 0,703. Hipotesis yang diambil dalam penelitian adalah hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

Persamaan Struktural

Pada penelitian ini terdapat dua persamaan struktural dengan mengambil angkanya dari hasil pengolahan data lapangan seperti terlihat pada Tabel 11.

Tabel 11. *Regression Weights*

			Estimate	**S.E.**	**C.R.**	**P**	**Label**
KuK	←	BO	.985	.086	11.447	***	par_1
KuK	←	LK	.702	.152	4.606	***	par_4
KiK	←	KuK	.148	.051	2.931	.003	par_2
KiK	←	BO	.671	.096	7.010	***	par_3
KiK	←	LK	.802	.182	4.418	***	par_5

Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 11, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$KuK = 0.985\ X_1 + 0.702\ X_2 + \varepsilon$

Hal tersebut mengandung arti bahwa kepuasan kerja akan meningkat atau bertambah sebesar 0,985 satuan, jika budaya organisasi dinaikkan satu satuan dan lingkungan kerja bernilai 0. Kepuasan kerja akan naik atau bertambah sebesar 0,702 satuan jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan dan budaya organisasi bernilai bernilai 0.

Kinerja Karyawan

Persamaan untuk kinerja karyawan adalah:

$KiK = 0.671\ X_1 + 0.802\ X_2 + 0.148\ Y + \varepsilon$

Hal tersebut mengandung arti bahwa kinerja karyawan akan naik atau bertambah sebesar 0,671 satuan jika budaya organisasi dinaikkan satu satuan serta lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai 0. Kinerja karyawan akan naik atau bertambah sebesar 0,802 satuan jika lingkungan kerja dinaikkan satu satuan serta budaya organisasi dan kepuasan kerja bernilai 0. Kinerja karyawan akan naik atau bertambah sebesar 0,148 satuan jika budaya organisasi dinaikkan satu satuan serta budaya organisasi dan lingkungan kerja bernilai 0.

Variabel yang Kurang Optimal

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan data yang dihasilkan dari penilaian pengawasan, didapatkan bobot 531 dengan persentase 25,09%, penghargaan mendapat bobot 530 dengan persentase 25,05%, peluang promosi 528 dengan persentase 24,95%, dan hubungan dengan rekan kerja mendapatkan bobot 527 dengan persentase 24,91%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PLN Area Majalaya belum merasakan kepuasan kerja yang baik selama bekerja di PLN Area Majalaya. Walaupun demikian, para karyawan tidak merasakan ketidakpuasan kerja selama bekerja di PLN Area Majalaya ini.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan data yang menyatakan bahwa kepuasan kerja termasuk kedalam kategori "sedang". Kategori tersebut dapat diartikan bahwa karyawan PLN Area Majalaya tidak merasa baik dan juga tidak merasa buruk jika dilihat dari hasil indikator-indikator yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja disini mendapatkan bobot paling rendah diantara indikator yang lainnya. Hal ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab jika hubungan dengan rekan kerja kurang maka kepuasan dalam bekerja pun akan sulit untuk mencapai bobot yang tinggi. Kepuasan kerja erat hubungannya dengan kenyamanan dalam bekerja dan hubungan dengan rekan kerja pun sangat erat hubungannya dengan kenyamanan dalam bekerja. Apabila semua terpenuhi, maka akan didapatkan kepuasan kerja yang positif.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan data, indikator kinerja karyawan mendapatkan bobot dan persentase yang berbeda. Kualitas kerja mendapatkan bobot 365 dengan persentase 33,30%, kuantitas kerja mendapatkan bobot 366 dengan persentase 33,39%, dan tanggung jawab mendapatkan bobot 365 dengan persentase 33,30%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PLN Area Majalaya belum mencapai titik yang baik, kinerja karyawan masih tergolong dalam kategori "sedang". Selain itu, dilihat dari hasil bobot setiap indikator yang didapatkan sangat kecil dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan kata lain, kinerja karyawan di PLN Area Majalaya masih bisa dikatakan tidak begitu baik namun tidak begitu kurang. Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan haruslah baik dan positif karena hal ini berpengaruh terhadap kemajuan setiap perusahaan. Kinerja karyawan yang masih belum mencapai nilai baik dan positif haruslah mulai dibenahi. Dilihat dari indikator dalam kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab, semua indikator tersebut harus saling berkaitan agar kinerja karyawan di PLN Area Majalaya dapat mencapai nilai positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah:

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja karyawan PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dari karyawan PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] R. D. Nasution, "Effect of the Development of Communication Information Technology on Local Cultural Existence," *J. Penelit. Komun. dan Opini Publik*, vol. 21, no. 1, pp. 30–42, 2017.

[2] M. Machmud, "Perkembangan teknologi dalam industri media," *Tek. Ind.*, vol. 12, no. 1, pp. 57–64, 2011.

[3] Pribadiyono, "Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya Dengan Pengupahan," *J. Tek. Ind. Vol. 8, No. 2, Desember 2006 114-121*, vol. 8, no. 2, pp. 114–121, 2006.

[4] I. Sukoco and D. Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of human Resources Management," *J. AdBispreneur*, vol. 2, no. 1, pp. 93–104, 2017, https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921.

[5] E. A. Limawandoyo and A. Simanjuntak, "Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering," *J. Manaj. Bisnis Petra*, vol. 1, no. 2, p. 12, 2013.

[6] M. N. 2007 Wayan, "Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif," *J. Univ. Udayana*, pp. 1–12, 2007.

[7] A. Pangarso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung," *Kinerja*, vol. 19, no. 1, pp. 172–191, 2015.

[8] D. M. Muayyad and Ade Irma Oktafia Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 9, no. 1, pp. 79–102, 2016.

[9] T. Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur," *Ekuitas*, vol. 10, no. 1, pp. 84–104, 2006, https://doi.org/10.24034/j25485024.y2006.v10.i1.2157.

[10] C. Melina Taurisa and I. Ratnawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)," *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 19, no. 2, p. 170187, 2012.

[11] M. Nur and Sugiarto, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Pekanbaru," *Malikussaleh Ind. Eng. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 37–40, 2014.

[12] D. Surjosuseno, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic," *Agora*, vol. 3, no. 2, pp. 1–5, 2015.

[13] F. Rachmawati and S. Sitohang, "1," *J. Ilmu Ris. Manaj. Vol.*, vol. 3, no. 8, pp. 1–18, 2014.

[14] A. A. Gea, "Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif," *Humaniora*, vol. 5, no. 1, pp. 52–61, 2014, https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2980.

DOI: 10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018

[15] C. Usman, D. M. Liando, and W. Rumawas, "Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado) Oleh," *J. Ilmu Sos. Pengelolaan Sumberd. Pembang.*, vol. 1, no. 1, pp. 19–33, 2015.

[16] M. R. Firdaus, "Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan DPRD Provinsi Kalimantan Timur," *E-Jurnal Ilmu Komun.*, vol. 2, no. 4, pp. 199–208, 2014.

[17] H. A. Wibowo, "Moderasi Biaya Beralih pada Pengaruh Kualitas Layanan terhadap KepuasanPelanggan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan," *MIX*, vol. IV, no. 3, pp. 363–380, 2014.

[18] W. E. Susetyo, A. Kusmaningtyas, and H. Tjahjono, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya," *J. Ilmu Ekon. Manaj.*, vol. 1, no. 1, p. 84, 2014.

[19] A. Q. Kinanti, "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Suryevor Indonesia," Depok, 2012.

[20] A. H. Gardjito, M. Al Musadieq, and G. E. Nurtjahjono, "Pterhadap Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *J. Adm. Bisnis Agustus*, vol. 13, no. 1, pp. 1–8, 2014.

[21] H. C. Hadinata, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah," Yogyakarta, 2014.

[22] K. Anas, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. karya mitra muda," *J. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2013.

[23] S. A. Wibowo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Transmarine Anugrah Expressindo) Terhadap Kinerja Karyawan," 2012.

[24] L. Tintami, A. Pradhanawati, and H. S. N., "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus," *Diponegoro J. Soc. Polit.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–8, 2012.

[25] P. D. Setyo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kierja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri," Kediri, 2015.

[26] N. L. Ningrum, A. Prasetya, and M. F. Riza, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 1–9, 2014.

[27] C. N. Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries," *Agora*, vol. 3, no. 2, pp. 78–83, 2015.

[28] G. Sugiyarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)," *Serat Acitya*, vol. 1, no. 2, pp. 73–83, 2012.

[29] A. Kadir, Marnis, and Machasin, "Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru," *J. Ekon.*, vol. 22, no. 1, pp. 138–150, 2014.

[30] M. Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, I. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.

[31] A. Susanty and S. W. Baskoro, "Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Apd Semarang)," *Jati UNDIP*, vol. 7, no. 2, pp. 77–84, 2012.

[32] H. Latan, *Model Persamaan Struktural: Teori dan Implementasi Amos 21.0*, 1st ed. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.

NOMENKLATUR

PLN	: Perusahaan Listrik Negara
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
BBM	: Bahan Bakar Mesin
mbh	: Mouthing of Burner Head
AMOS	: Analysis of Moment Structure
BO	: Budaya Organisasi
LK	: Lingkungan kerja
KuK	: Kepuasan Kerja
KiK	: Kinerja Karyawan
S.E.	: Scalar Estimates
C.R.	: Critical Ratio
P	: Probability
M.I.	: Modification Index
Par Change	: Parameter Change
H_a	: Hipotesis Alternatif
CR	: Construct Reability
NPAR	: NonParametric
DF	: Degree of Freedom
C_{min}	: Chi-square
$C_{min/df}$	: The minimum sample discrepancy function/degree of freedom
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
LO 90	: Lower Limit of 90% Confidence
HO 90	: Upper Limit of 90% Confidence
PCLOSE	: Probability of Close Fit
IFM	: Incremental Fit Measure
IFI	: Incremental Fit Index
TLI	: Tucker Lewis Index
CFI	: Comparative Fit Index
NFI	: Normed Fit Index
RFI	: Relative Fit Index
PFM	: Parsiomonial Fit Measure
PNFI	: Parsiomonial Normal Fit Index
PCFI	: Parsimonious Comparative of Fit Index
PRATIO	: Parsimony Ratio
ε	: Epsilon (residual terstandarkan)