



**PENGARUH *DIGITAL WORKPLACE, WORK ENVIRONMENT*
DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT.
PURA BARUTAMA *ENGINEERING DIVISION*)**

Skripsi

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh

Arya Ramadhani

NIM : 2019-11-106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2024**



**PENGARUH *DIGITAL WORKPLACE, WORK ENVIRONMENT*
DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT.
PURA BARUTAMA *ENGINEERING DIVISION*)**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muria Kudus

Oleh:

Arya Ramadhani

NIM 2019-11-106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2024**

**PENGARUH *DIGITAL WORKPLACE, WORK ENVIRONMENT* DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. PURA BARUTAMA
ENGINEERING DIVISION)**

Nama : Arya Ramadhani
NIM : 201911106
Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian
Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 17 FEBRUARI 2024

Dosen Pembimbing I

(Dr. H. Mochamad Edris., Drs., M.M)
NIDN. 0618066201

Dosen Pembimbing II

(Tina Rahayu., S.M., M.M)
NIDN. 0611059601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701

**PENGARUH *DIGITAL WORKPLACE, WORK ENVIRONMENT* DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. PURA BARUTAMA
ENGINEERING DIVISION)**


Nama : Arya Ramadhani
NIM : 201911106
Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

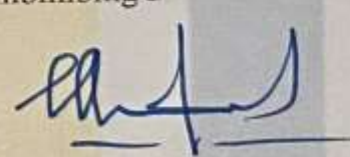
Kudus, 19 FEBRUARI 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi



(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701

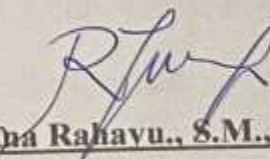
Pembimbing I


(Dr. H. Mochamad Edris., Drs., M.M)
NIDN. 0618066201

Mengetahui

Pembimbing II


(Dr. Keriati Sumekar, SE., M.M)
NIDN. 0616077304


(Tita Rahayu., S.M., M.M)
NIDN. 0611059601



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung."

(Q.S Ali Imran: 173)

"Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar."

(Q.S Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN :

Dengan rasa hormat penuh kesyukuran dan kerendahan hati, skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan do'a yang teramat tulus, serta selalu memberi motivasi bagi penulis dan mengingatkan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi strata satu.
2. Semua dosen manajemen terutama dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II saya.
3. Sahabat – sahabat terbaik Anita Ismiati, Said Murdianto, Faiq Fardian, Husain, Javavia, Bagus Gita, Arsoma, Rahmat Arifin, Alfian Firdaus, Ahazia Philip, Wisnu dan Sakep yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuni-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“PENGARUH *DIGITAL WORKPLACE, WORK ENVIRONMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. PURA BARUTAMA *ENGINEERING DIVISION*)”**.

Penyusunan skripsi ini guna memenuhi tugas akhir strata satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.

Pada penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah membantu.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si, selaku rektor Universitas Muria Kudus.
2. Dr. Kertati Sumekar, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus.
4. Dr. H. Mochamad Edris., Drs., M.M selaku dosen pembimbing 1 saya yang telah membimbing dengan sabar dan telah meluangkan waktunya untuk menuntun saya dalam mengerjakan skripsi.
5. Tina Rahayu., S.M., M.M selaku dosen pembimbing 2 saya yang telah membimbing dengan sabar dan telah meluangkan waktunya untuk menuntun saya dalam mengerjakan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
8. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan dukungan serta doanya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah banyak memberikan bantuan dan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak dan Ibu, serta senantiasa dilindungi dan diberikan nikmat yang tiada habisnya. Akhir kata, tidak lupa penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis berharap dapat diberikan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Kudus, Januari 2024

Penulis



Arya Ramadhani

NIM. 2019-11-106

**PENGARUH *DIGITAL WORKPLACE*, *WORK ENVIRONMENT* DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. PURA BARUTAMA
ENGINEERING DIVISION)**

ARYA RAMADHANI

2019-11-106

Pembimbing: 1. Dr. H. Mochamad Edris., Drs., M.M

2. Tina Rahayu., S.M., M.M.

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Digital Workplace*, *Work Environment* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division*). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division* sebanyak 206 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan rumus *Yamane* sehingga menghasilkan sampel sebanyak 136 karyawan. Analisis data menggunakan analisis SEM AMOS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Workplace* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*, *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, *Organizational Culture* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, *Digital Workplace* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Kata kunci: *digital workplace*, *work environment*, *organizational culture*, *employee performance*, *job satisfaction*.

***THE INFLUENCE OF DIGITAL WORKPLACE, WORK ENVIRONMENT
AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (STUDY
ON EMPLOYEES OF PT.PURA BARUTAMA ENGINEERING DIVISION)***

ARYA RAMADHANI

2019-11-106

Advisor: 1. Dr. H. Mochamad Edris., Drs., M.M
2. Tina Rahayu., S.M., M.M.

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the digital workplace, work environment and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (Study on employees of PT. Pura Barutama Engineering Division). The population in this study were employees of PT. Pura Barutama Engineering Division has 206 employees. The sampling technique used purposive sampling with the Yamane formula, resulting in a sample of 136 employees. Data analysis uses AMOS SEM analysis. Based on the research results, it shows that Digital Workplace has no effect on Employee Performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive but not significant effect on Employee Performance, Digital Workplace has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a positive and insignificant effect. significant effect on Job Satisfaction, Organizational Culture has a positive and significant effect on Job Satisfaction and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keyword: digital workplace, work environment, organizational culture, employee performance, job satisfaction.

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Ruang Lingkup	9
1.3. Perumusah Masalah.....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 <i>Digital Workplace</i>	14
2.2 <i>Work Environment</i>	16
2.3 <i>Organizational Culture</i>	19
2.4 <i>Employee Performance</i>	25
2.5 <i>Job Satisfaction</i>	29
2.6. Tinjauan penelitian terdahulu	33
2.7. Pengaruh Antar Variabel	36
2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
2.9. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Rancangan Penelitian	43
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43

	Halaman
3.3. Jenis dan Sumber Data	46
3.4. Populasi dan Sampel.....	47
3.5. Pengumpulan Data.....	49
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
3.7. Pengolahan Data	51
3.8. Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	59
4.2. Penyajian Data.....	64
4.3. Analisis Data	72
4.4. Uji Instrumen Data	84
4.5. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	88
4.6. Pembahasan	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
5.1. Kesimpulan.....	109
5.2. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Realisasi dan Target Capaian Produksi PT. Pura Barutama Engineering Division tahun 2021 – 2022.....	5
Tabel 1. 2 Data <i>Turnover</i> PT. Pura Barutama Engineering Division tahun 2022.....	6
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	44
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	50
Tabel 3. 3 <i>Goodness of fit index</i>	55
Tabel 4. 1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4. 3 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4. 4 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..	66
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel <i>Digital Workplace</i>	67
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel <i>Work Environment</i>	68
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel <i>Organizational Culture</i>	69
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	70
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i>	71
Tabel 4. 10 Kriteria <i>Goodness Of Fit Index</i> Variabel Eksogen Sebelum Perbaikan	73
Tabel 4. 11 Kriteria <i>Goodness Of Fit Index</i> Variabel Eksogen Sesudah Perbaikan.....	74
Tabel 4. 12 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	75
Tabel 4. 13 Kriteria <i>Goodness Of Fit Index</i> Variabel Endogen Sebelum Perbaikan	77
Tabel 4. 14 Kriteria <i>Goodness Of Fit Index</i> Variabel Endogen Sesudah Perbaikan	78
Tabel 4. 15 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	78
Tabel 4. 16 Kriteria <i>Goodness Of Fit Index</i> Full Measurement Model Sebelum Perbaikan	80

Tabel 4. 17	Kriteria <i>Goodness Of Fit Index Full Measurement Model</i>	
	Sesudah Perbaikan	82
Tabel 4. 18	Pengujian Kesesuaian Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	83
Tabel 4. 19	Uji Validitas	85
Tabel 4. 20	Uji Average Variance Extracted	86
Tabel 4. 21	Uji <i>Discriminant Validity</i>	87
Tabel 4. 22	Uji Reliabilitas	88
Tabel 4. 23	Uji Normalitas.....	89
Tabel 4. 24	Outliers.....	90
Tabel 4. 25	<i>Standardized Regression Weights</i>	91
Tabel 4. 26	<i>Squared Multiple Correlation</i>	93
Tabel 4. 27	Pengujian Hipotesis.....	95
Tabel 4. 28	Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	98
Tabel 4. 29	Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel.....	100
Tabel 4. 30	Besar Total <i>Effect</i>	101

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Pengaruh <i>Digital Workplace</i> , <i>Work Environment</i> dan <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Employee Performance</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada PT. Pura Barutama <i>Engineering Division</i>).....	41
Gambar 4. 1 Struktur organisasi PT. Pura Barutama <i>Engineering Division</i> ...	61
Gambar 4. 2 Output Variabel Eksogen Sebelum Perbaikan	72
Gambar 4. 3 Output Variabel Eksogen Setelah Perbaikan	74
Gambar 4. 4 Output Variabel Endogen Sebelum Perbaikan.....	76
Gambar 4. 5 Output Variabel Endogen Setelah Perbaikan.....	77
Gambar 4. 6 Full Measurement Model Sebelum Perbaikan	79
Gambar 4. 7 Full Measurement Model Sesudah Perbaikan.....	81
Gambar 4. 8 <i>Structural Equation Modelling</i>	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, masalah terus menerus bermunculan terutama masalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Masalah tersebut tidak kalah penting juga dengan teknologi dalam perusahaan agar terus dikembangkan. Dunia saat ini dipenuhi dengan banyaknya inovasi teknologi sehingga perusahaan ikut serta berlomba untuk menjadikan perusahaannya tidak tertinggal. Dengan adanya SDM yang baik disebuah perusahaan tentunya dapat membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, kinerja dari setiap individu yang ada diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang modern dan digital, tentunya terdapat juga sumber daya manusia yang berkompeten untuk bisa merencanakan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu dan seni menata hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10).