

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X**

**RENI ANGGRAINI PUTRI  
8215132342**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB  
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ATPT X***

**RENI ANGGRAINI PUTRI  
8215132342**



***Skripsi Is Written As One Of The Requirements For Getting a Bachelor Degree  
Of Economics***

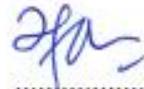
**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT  
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2017**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus  
NIP.196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP.195702211985032002	Ketua	 .....	<u>02-08-2017</u> .....
2. <u>Hania Aminah, S.Pd, M.M</u> NIP. 198507262014042001	Sekretaris	 .....	<u>31-07-2017</u> .....
3. <u>Dr. Dewi Susita, S.E, M.Si</u> NIP.196105061986032001	Penguji Ahli	 .....	<u>02-08-2017</u> .....
4. <u>Widya Parimita, S.E, M.PA</u> NIP.197006052001122001	Pembimbing I	 .....	<u>04-08-2017</u> .....
5. <u>Dra. Sholikhah, M.M</u> NIP.196206231990032001	Pembimbing II	 .....	<u>31-07-2017</u> .....

Tanggal Lulus 27-07-2017

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan



Reni Anggraini Putri  
(8215132342)

## ABSTRAK

**Reni Anggraini Putri, 2017; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.**

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui 1) Deskripsi dari lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT X, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X, 3) Pengaruhn kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X, 4) Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksikan kinerja karyawan PT X. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 orang karyawan PT X. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan kinerja karyawan PT X dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,129 > 3,25$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 53,3% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Katakunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

***Reni Anggraini Putri, 2017; The Influence Of Work Environment and Job Satisfaction On Employee Performance Of PT X, Skripsi, Jakarta: Concentration In Human Resource Management, Management Study Program, Faculty Of Economics, State University Of Jakarta.***

*The purpose of the research are: To know 1) The description of work environment, job satisfaction, and employee performance of PT X, 2) To determine whether there is an influence of work environment on employee performance of PT X, 3) To determine whether there is an influence of job satisfaction on employee performance of PT X, 4) The research model of work environment and job satisfaction in predicting employee performance of PT X. This research is taken 40 employees of PT X. The techniques of data collection used survey method by distributing questionnaires, and the data processed with SPSS 22.0. The research using descriptive and explanatory analysis. This results of regression showed that there is positive influence and significant between work environment on employee performance, there is positive influence and significant between job satisfaction on employee performance. And research model of work environment and job satisfaction can predict employee performance of PT X to the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $21,129 > 3,25$ ) and value of significant ( $0,000 < 0,05$ ). The value of  $R^2$  is 0,533 or 53,3%. This shows that 53,3% of employee performance is explained by factors of work environment and job satisfaction while the remaining 46,7% influenced or explained by other variables not included in this study.*

***Keywords: Work Environment, Job Satisfactions, Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan ridho-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X”. Skripsi ini disusun oleh peneliti sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Yang tercinta Ayah dan Ibu, Sarju Dwiyanto dan Titin Sunarti, serta adik-adik tercinta, Dwiki Anggara Putra dan Diana Tri Ulandari yang selalu memberikan motivasi, doa yang tiada henti, perhatian yang luar biasa, dukungan materi, dan penghibur ketika penat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Widya Parimita, SE, M.PA selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan ilmu, nasihat, waktu dan bimbingan terbaiknya.
3. Dra. Sholikhah, MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan ilmu, nasihat, waktu dan bimbingan terbaiknya.
4. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Andrian Haro, S.Si, MM selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen.
6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
7. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Pembimbing Akademik.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan beserta seluruh staff dan karyawan.
9. Bapak Syah Ramadhani selaku pembimbing di perusahaan, seluruh staff dan karyawan PT X terimakasih telah mengisi kuesioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian.
10. Yang terkasih, Jhon Jeffri Simarmata, tempat untuk berbagi cerita, keluh kesah, yang mengajarkan peneliti untuk menjadi seseorang yang tidak mudah menyerah, yang memberi perhatian, semangat, dan motivasi. Terimakasih atas kasih sayang, air mata, senyuman, dan kebahagiaan yang telah diberikan.
11. Yang tersayang, Manohara (Makan-Nongkrong-Hurahura), Prastika Harstyanti Utami, Nida Hanan Syafiah, dan Marina Fitriani. Terimakasih untuk setiap kebersamaan, tingkah laku konyol yang diluar nalar, tempat berbagi suka maupun duka, yang terdepan untuk membatu penyusunan skripsi ini dan yang terpenting terima kasih atas ketulusan kalian.
12. Teman-teman yang baik, Maudy Astri, Maria Bernadeth, Marina Cancerita, Jadul Maula dan Rafif Ardyant. Terimakasih telah menorehkan kerusuhan yang luar biasa dan cerita membahagiakan selama perkuliahan ini.

13. Teman-teman Kost, Dita Veni Lufiana, Mia Perdanawati, Lutfi Herni Oktafiana. Terimakasih telah menjadi teman cerita, teman makan, teman tidur, dan penghibur dikala jauh dari rumah.
14. Seluruh teman-teman Manajemen C 2013, yang saling mendukung dan berbagi keceriaan selama empat tahun.
15. Seluruh teman-teman S1 Manajemen 2013 yang menjadi teman perjuangan.
16. Terakhir, kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, peneliti berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya.

Jakarta, Juli 2017

Reni Anggraini Putri

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR ORISINALITAS .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	11
2.1 Kajian Teori .....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Definisi Kinerja.....	11
2.1.1.2 Dimensi Kinerja .....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	20
2.1.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	22
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	24
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	24
2.1.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	27

2.1.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	30
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	43
2.4 Hipotesis.....	47
<b>BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian .....	49
3.1.1 Profil PT X .....	49
3.1.2 Visi dan Misi PT X .....	49
3.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian .....	50
3.1.4 Objek Penelitian .....	50
3.2 Metode Penelitian.....	50
3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel .....	51
3.3.1 Sumber Data.....	51
3.3.2 Populasi .....	51
3.3.3 Sampel.....	52
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	52
3.4.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	52
3.4.2 Skala Pengukuran.....	54
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	55
3.5.1 Data Primer .....	55
3.5.2 Data Sekunder .....	56
3.6 Metode Analisis .....	56
3.6.1 Uji Instrumen .....	56
3.6.1.1 Uji Validitas .....	56
3.6.1.2 Uji Reabilitas.....	57
3.6.2 Analisa Deskriptif .....	58
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	60
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	60
3.6.3.2 Uji Linearitas.....	61
3.6.3.3 Uji Multikolinieritas.....	61
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	62

3.6.4 Alalisis Regresi .....	62
3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
3.6.4.2 Uji t .....	63
3.6.4.3 Uji Kelayakan Model .....	64
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
4.1 Deskripsi Unit Analisis .....	67
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	70
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	72
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen .....	72
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	72
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	75
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja .....	75
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	77
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan .....	81
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	82
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	82
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas .....	84
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
4.2.4 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	88
4.2.4.1 Hasil Uji t .....	88
4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda .....	90
4.2.4.3 Hasil Uji Kelayakan Model.....	90
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	92
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian .....	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Kesimpulan .....	96
5.2 Saran.....	97
5.2.1 Saran-Saran Untuk PT X. ....	98
5.2.2 Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan .....	99
DAFTAR PUSTAKA .....	100
LAMPIRAN.....	104

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT X.....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian.....	4
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	53
Tabel 3.2 Penentuan Skoring.....	55
Tabel 3.3 Skor Kriteria Jawaban Responden.....	59
Tabel 3.4 Bobot Skor Kriteria Penilaian Variabel Kinerja.....	60
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja.....	84
Tabel 4.8 Hasil Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja.....	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	88
Tabel 4.12 Hasil Uji (Anova) Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan PT X .....	2
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	47
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	68
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	70
Gambar 4.5 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2 Butir Kuesioner .....	109
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	111
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	112
Lampiran 5 Hasil Analisa Deskriptif .....	113
Lampiran 6 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT X bulan Mei 2017 .....	116
Lampiran 7 Form Penilaian Kinerja yang Digunakan oleh PT X.....	118
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	120
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi .....	122
Lampiran 10 Tabulasi Data Penelitian.....	123

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan semakin pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, menuntut perusahaan untuk lebih cermat dalam memilih karyawan agar dapat terus mengimbangi perkembangan ekonomi di Indonesia dan terus bersaing mengikuti perkembangan zaman. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan tersebut dibuat untuk kemudian direalisasikan demi mencapai keuntungan perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat menentukan tujuan perusahaan tercapai dengan baik atau tidak. Oleh karena itu peranannya sangat dibutuhkan dengan didukung oleh kualitas dan *skills* yang memadai.

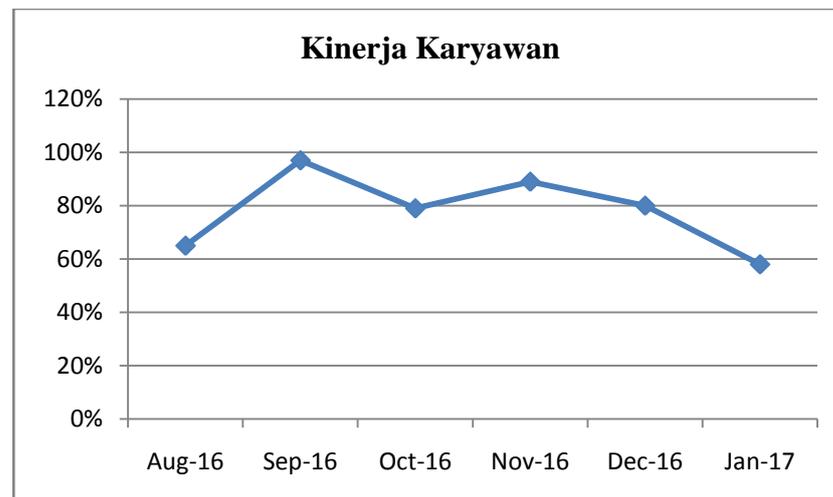
Perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang bisa bekerja maksimal baik secara individu maupun secara kelompok sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pekerjaan yang dilakukan secara optimal akan menciptakan perusahaan yang unggul dan kompetitif serta akan mempengaruhi kemajuan dan kesejahteraan perusahaan itu sendiri.

Salah satu yang menjadi tolak ukur dari kualitas seorang karyawan adalah dengan melihat kinerjanya. Kinerja yang baik dan memiliki daya saing tinggi akan mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu

perusahaan yang ingin tetap meningkatkan eksistensinya dalam bersaing dan mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah PT X.

PT X merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor telekomunikasi, dengan ruang lingkup pekerjaan dalam cakupan area operasional jaringan akses. PT X telah ditunjuk sebagai salah satu mitra kerja dari PT. Telekomunikasi Indonesia dalam pengelolaan jaringan telekomunikasi.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT X dan hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan tidak stabil dalam enam bulan terakhir dan cenderung mengalami penurunan dan terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.



**Gambar 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT X**

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan Grafik I.1 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan pada enam bulan terakhir di PT X. Kinerja karyawan tertinggi terjadi pada bulan September 2016 dengan pencapaian sebanyak 3146 penyelesaian jaringan akses dengan persentase 97% dari yang ditargetkan adalah sebanyak 3220 penyelesaian jaringan akses setiap bulannya. Sedangkan kinerja terendah terjadi pada bulan Januari 2017 dengan pencapaian hanya 1889 penyelesaian jaringan akses dengan persentase sebesar 58%. Dengan demikian, selisih antara antara kinerja tertinggi dengan kinerja terendah adalah sebanyak 39%. Kinerja karyawan pada PT X juga terus mengalami penurunan selama tiga bulan terakhir sejak bulan November 2016 yaitu sebesar 89%, Desember 2016 sebesar 80% hingga Januari 2017 sebesar 58%. Dan pada bulan Januari 2017 penurunan kinerja karyawan dianggap cukup mengkhawatirkan.

**Tabel 1.1**  
**Data Keterlambatan Karyawan PT X**

<b>Bulan &amp; Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Agustus 2016	7	17,5%
September 2016	4	10,0%
Oktober 2016	5	12,5%
November 2016	6	15,0%
Desember 2016	7	17,5%
Januari 2017	10	25,0%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Dilihat dari Tabel I.1 diatas dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan pada PT X mengalami kenaikan dan penurunan, dimana keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Januari 2017 dengan persentase sebesar 25,0%, sedangkan keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan

September 2016 dengan persentase sebesar 10,0%. Namun pada empat bulan terakhir terjadi peningkatan persentase keterlambatan karyawan yaitu pada bulan Oktober 2016 dengan persentase 12,5%, dan terus meningkat pada bulan November dan Desember 2016 yaitu 15,0% dan 17,5%, hingga bulan Januari 2017 yaitu 25,0%. Kurangnya kesadaran dalam disiplin kerja dan tidak adanya *punishment* bagi karyawan yang datang terlambat maka tidak akan memberikan efek jera pada karyawan tersebut.

Data diatas terlihat bahwa ketidak stabilan kinerja karyawan terjadi pada PT X. Untuk memperkuat data yang telah didapatkan yaitu berupa data kinerja dan data keterlambatan karyawan, peneliti juga melakukan pra penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian yang berhubungan dengan entitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hasil pra penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian**

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Persentase Jawaban Tidak
	Ya	Tidak	
Apakah anda senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda?	17	3	15%
Apakah lingkungan kerja di kantor sesuai dengan yang anda harapkan?	6	14	70%
Apakah beban kerja yang anda hadapi sesuai dengan harapan anda?	12	8	40%
Apakah kepuasan kerja yang anda rasakan sesuai dengan harapan?	4	16	80%
Apakah budaya organisasi tempat anda bekerja sesuai dengan harapan?	10	10	50%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas terhadap 20 karyawan peneliti mendapatkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Dua variabel dominan yang menjadi penyebab tidak stabilnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan frekuensi jawaban 16 dan variabel kepuasan kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 14.

Faktor-faktor yang menjadi masalah lingkungan kerja di PT X diantaranya adalah tata letak ruang kerja yang kurang terstruktur dimana hanya diberikan lemari sebagai pembatas antar meja karyawan yang satu dengan yang lainnya, banyaknya sarana prasarana yang tidak berfungsi dengan baik dan tidak tersusun dengan rapi sehingga membuat karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak adanya tempat penyimpanan seperti gudang yang dapat digunakan untuk menyimpan material berat ataupun barang yang sudah tidak terpakai sehingga diletakkan disembarang tempat dan tidak terorganisir dengan baik yang akhirnya dapat merusak nilai estetika.

Selain itu kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan juga kerap terdengar disekitar lingkungan kerja karena letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya utama. Larangan yang dibuat oleh perusahaan untuk tidak merokok didalam ruang kerja pun telah diabaikan oleh karyawan, hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang kurang sadar akan kesehatan dengan merokok didalam ruang kerja dan asap rokok yang dihasilkan dapat mengganggu kenyamanan orang lain serta membuat udara menjadi tidak sehat

dan segar. Kurangnya perhatian terhadap kondisi bangunan, yang dapat dilihat dari atap bangunan yang mengalami kebocoran saat musim hujan, serta kebersihan yang kurang dijaga, hal ini tidak mencerminkan kenyamanan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki frekuensi dua jawaban terbanyak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendukung hasil pra penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut mereka menyatakan bahwa sangat minimnya kesempatan untuk mendapatkan promosi kerja. Banyaknya karyawan yang mengeluh atas penghasilan mereka yang dianggap tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dianggap tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, kurang diperhatikannya sistem penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja diatas rata-rata, adanya karyawan yang merasa kurang senang terhadap pekerjaannya dan adanya karyawan yang tidak bisa bekerja sama dalam tim.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti mendapatkan dua faktor utama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT X yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Terjadinya ketidak stabilan kinerja karyawan PT X dan cenderung mengalami penurunan kinerja karyawan pada tiga bulan terakhir, dan kurangnya kedisiplin karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan PT X dalam empat bulan terakhir.
2. Lingkungan kerja PT X yang kurang mendukung dan kurang diperhatikan.
3. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan diindikasi dari minimnya tingkat promosi kerja yang terjadi di X dan kurang diperhatikannya sistem penghargaan, serta banyaknya karyawan yang mengeluhkan tentang pendapatan yang mereka terima.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah pada dua faktor yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, yang menjadi pembatasan pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Lingkungan kerja yang akan dibahas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti ini memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT X?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X?
4. Apakah model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan kinerja karyawan PT X?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.
4. Untuk mengetahui model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksikan kinerja karyawan PT X.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya akan dikembangkan lebih lanjut dimasa yang akan datang, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan keilmuan dalam pelaksanaan penelitian dimasa yang akan datang dengan masalah yang sama.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi seluruh lapisan masyarakat dan dapat memecahkan masalah bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

#### a. Bagi PT X

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ditemukan di perusahaan terkait dengan lingkungan kerja, sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta meningkatkan kualitas mutu perusahaan itu sendiri. Dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan kajian serta perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam pada bidang yang sama.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN**

### **DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu faktor terpenting yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pencapaian kerjanya. Kinerja yang optimal yang dihasilkan oleh karyawan merupakan keinginan setiap perusahaan, karena kinerja yang optimal dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Robbins mengemukakan “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”<sup>1</sup> Selanjutnya Sinambela, dkk, mengemukakan “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”<sup>2</sup>

Sedangkan menurut Bastian, mengatakan:

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic palnning*) suatu organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.5.

<sup>2</sup>*Ibid.*

<sup>3</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.2.

Menurut Kusriyanto, "Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".<sup>4</sup>

Selanjutnya, menurut Prawirosentono mengatakan:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat ke lima ahli diatas dapat disintesis kinerja adalah hasil kerja atau tingkat pencapaian seorang karyawan dalam menggunakan kemampuannya dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Withmore, "Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu".<sup>6</sup> Selanjutnya Mangkunegara mengatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.9.

<sup>5</sup>Lijan Poltak Sinambela, *op.cit.* h.5.

<sup>6</sup>*Ibid.*,h.6.

<sup>7</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *loc.cit.*

Sedangkan menurut Casio dalam Sinambela mengatakan “Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya”.<sup>8</sup>

Definisi tersebut dipertegas oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam Sinambela yang mengatakan “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.<sup>9</sup>

Menurut Stolovitch, “Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.<sup>10</sup>

Berdasarkan pendapat kelima ahli diatas, maka dapat disintesis kinerja merupakan hasil pencapaian yang dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam rangka melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dapat disintesis dari seluruh pendapat diatas kinerja adalah hasil pencapaian atau tingkat keberhasilan karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi yang sesuai dengan hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

---

<sup>8</sup>Lijan Poltak Sinambela, *op.cit*, h.8.

<sup>9</sup>*Ibid.*

<sup>10</sup>*Ibid.*,h.7.

### 2.1.1.2 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja seorang karyawan. Menurut Benardin dalam Febriyana, terdapat enam dimensi atau kriteria untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (kualitas),
2. *Quantity* (kuantitas),
3. *Timelines* (ketepatan waktu),
4. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya),
5. *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan),
6. *Interpersonal Impact* (hubungan antar perseorangan).<sup>11</sup>

*Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan. *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, dan teknologi) dalam memperoleh hasil. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah dari pimpinan. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Selanjutnya Wibowo mengatakan bahwa kinerja dapat melalui:

1. Kuantitas pekerjaan,
2. Kualitas pekerjaan,
3. Ketepatan waktu,
4. Kehadiran,
5. Kemampuan kerja sama.<sup>12</sup>

Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan yaitu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau melebihi

---

<sup>11</sup>Wanda Febriyana, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. Kabepa Chakra*, 2015, h.4.

<sup>12</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), h. 155.

standar. Ketepatan waktu yaitu hasil pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tidak. Kehadiran yaitu tingkat absensi dalam penyelesaian pekerjaan atau *meeting*. Kemampuan kerja sama yaitu kemampuan saling mendukung dengan sesama karyawan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Yudiningsih, dkk, menyebutkan bahwa dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas.<sup>13</sup>

Kualitas terdiri dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan kualitas pekerjaan dengan standar yang ditentukan. Kuantitas terdiri dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dan kuantitas pekerjaan dengan standar yang ditentukan. Ketepatan waktu terdiri dari waktu penyelesaian kinerja, efektivitas terdiri dari pemanfaatan sumber daya manusia.

Sedangkan PT X menilai kinerja karyawan menggunakan tiga dimensi, yaitu:

1. Kedisiplinan
2. Kuantitas kerja, dan
3. Kualitas kerja.

Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan mampu menerapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan termasuk didalamnya yaitu kehadiran dan kepribadian karyawan.

---

<sup>13</sup>Ni Made Diah Yudiningsih, dkk., Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4, 2016, h.3.

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah ketika karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan secara teliti, rapi, dan cekatan sesuai dengan standar perusahaan atau bahkan melebihi standar perusahaan.

Dapat disintesis dari seluruh pendapat di atas kinerja itu sendiri dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kebutuhan akan pengawasan, hubungan antar perseorangan, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan kedisiplinan.

Dalam penelitian ini dimensi yang ditetapkan untuk mengukur kinerja karyawan oleh perusahaan adalah kedisiplinan, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dimana lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan kondusif apabila lingkungan kerja tersebut dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar

dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.<sup>14</sup>

Selanjutnya menurut Sutrisno, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.<sup>15</sup>

Menurut Pramudyo dalam Meirina, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya”.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Swastha dan Sukotjo dalam Putra, dkk, menyatakan “Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya”.<sup>17</sup>

Berdasarkan keempat pendapat ahli diatas maka dapat disintesisakan lingkungan kerja adalah suatu keadaan disekitar karyawan termasuk sarana dan prasarana, lingkungan sekitar, dan metode kerjanya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Heijrachman dan Husnan dalam Putra, dkk, menyatakan “Lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap

---

<sup>14</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2011), h. 26.

<sup>15</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 118.

<sup>16</sup>Yumi Meirina, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial danEnergi PT Haskoning Indonseia, *Jurnal MIX*, Vol.III, No.3, 2013, h.324.

<sup>17</sup>Fariz Ramanda Putra, dkk., Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. NarayaTelematika Malang), 2013, h.3.

udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja”.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut Ivancevich, “Lingkungan kerja adalah keadaan sekeliling tempat bekerja diluar maupun didalam lingkungan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi suatu organisasi”.<sup>19</sup>

Selanjutnya menurut Supardi dalam Ekaningsih mengatakan:

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan atau betah dalam bekerja dan lain sebagainya”.<sup>20</sup>

Menurut Mardiana “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.<sup>21</sup>

Selanjutnya menurut Rivai:

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.<sup>22</sup>

Berdasarkan kelima pendapat para ahli diatas dapat disintesisakan lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar karyawan yang memberikan rasa aman, nyaman, dan tentram dalam menjalankan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

---

<sup>18</sup>*Ibid.*

<sup>19</sup>John Ivancevich, *Human Resources Management* (Singapore: McGraw Hill, 2007),h. 33.

<sup>20</sup>Ana Sri Ekaningsih, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan PersepsiLingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong PrajaKota Surakarta), *Socioscienta*, Vol. 4, No. 1, 2012.

<sup>21</sup>Mardiana, *Manajemen Produksi* (Jakarta: IPWI, 2007), h. 30.

<sup>22</sup>Rifki Afrizal, Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero,*Epigram*, Vol 1, No, 1, 2012, h.3.

Dapat disintesis dari seluruh pendapat ahli diatas lingkungan kerja merupakan lingkungan atau keadaan disekitar karyawan yang mencakup keadaan fisik dan non fisik yang memberikan rasa aman, nyaman dan tentram bagi karyawan serta berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Meirina, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja fisik, dan
2. Lingkungan kerja non fisik.<sup>23</sup>

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lingkungan kerja fisik saja sebagai dimensi lingkungan kerja, karena permasalahan lingkungan kerja fisik yang paling menonjol dibaningkan dengan lingkungan kerja non fisik, selain itu lingkungan kerja fisik disini juga kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan.

---

<sup>23</sup>Sedarmayanti, *loc.cit.*

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahwari, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan makan dan minum,
2. Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya,
3. Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil,
4. Kondisi kerja,
5. Penerangan yang cukup,
6. Penggunaan warna kantor,
7. Ruang gerak yang cukup,
8. Keamanan kerja.<sup>24</sup>

Pelayanan makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan. Pelayanan kesehatan dalam bentuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya. Penyediaan kamar mandi yang baik dan dapat digunakan. Kondisi kerja yang mendukung karyawan untuk tetap bekerja dengan baik. Penerangan yang cukup agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Ruang gerak yang cukup sehingga karyawan dapat dengan leluasa mengerjakan pekerjaannya. Dan keamanan kerja yang diciptakan dilingkungan kerja

Selanjutnya menurut Siagian dalam Kusuma, lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain didukung oleh:

1. Ventilasi yang baik,
2. Penerangan yang cukup,
3. Tata ruang yang rapi
4. Peralatan yang tersusun baik,
5. Lingkungan kerja yang bersih,
6. Lingkungan kerja yang bebas polusi.<sup>25</sup>

Ventilasi yang baik yang memungkinkan masuknya udara segar ke dalam tempat kerja, penerangan yang cukup penting dalam mencegah

---

<sup>24</sup>Ahwari, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 87.

<sup>25</sup>Aditya Kusuma, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Kabupaten Lahat, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 4, No. 4, 2007, h. 327.

kecelakaan dan memudahkan pekerjaan, tata ruang yang rapi dan sarana dan prasarana yang tersusun baik, sehingga menimbulkan nilai estetika, lingkungan kerja yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada ditempat kerja untuk waktu yang lama, dan lingkungan kerja yang bebas dari polusi untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan para karyawan.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Meirina, sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan adalah:

1. Penerangan,
2. Suhu udara,
3. Keamanan,
4. Kebersihan,
5. Musik
6. Rekan kerja, dan lain-lain.<sup>26</sup>

Penerangan untuk memaksimalkan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Suhu udara yang sejuk. Keamanan kerja yang diciptakan oleh perusahaan baik untuk karyawan maupun peralatan pribadi. Kebersihan yang dijaga bersama. Musik yang digunakan dapat membuat karyawan menjadi rileks. Dan rekan kerja yang saling membantu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya adalah:

---

<sup>26</sup>Yumi Meirina, *op.cit.* h. 324.

1. Temperatur,
2. Kelembaban,
3. Sirkulasi udara,
4. Pencahayaan,
5. Kebisingan,
6. Getaran mekanis,
7. Bau tidak sedap,
8. Warna, dan lain-lain.<sup>27</sup>

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disintesisakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, penyediaan kamar kecil, kondisi kerja, pencahayaan, kebersihan, warna, ruang gerak, keamanan, bebas polusi, ventilasi udara, tata ruang dan sarana prasarana yang tersusun rapi, musik, temperatur atau suhu udara, kelembaban, kebisingan, getaran mekanis, dan bau tidak sedap.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tata letak ruang, kenyamanan, peralatan kerja, bau tidak sedap, kebersihan, suhu udara, dan kebisingan menjadi indikator dalam penelitian ini.

#### **2.1.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan atau keadaan disekitar karyawan yang mencakup keadaan fisik maupun non fisik yang memberikan rasa aman, nyaman dan tentram bagi karyawan serta berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja adalah hasil pencapaian atau tingkat keberhasilan karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan

---

<sup>27</sup>Sedarmayanti.*op.cit.* h.26.

tanggung jawabnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi yang sesuai dengan hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Adapun hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut sesuai dengan Fahmi dalam bukunya mengatakan “Salah satu hasil kualitas kinerja juga ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik”.<sup>28</sup>

Seperti yang dikemukakan oleh Timple dalam Norianggono “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi”.<sup>29</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Sabowo menunjukkan bahwa:

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti lingkungan kerja fisik seperti pengaturan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan pencahayaan, pengaturan tata warna, dan pengaturan kebisingan yang baik dapat membuat para karyawan nyaman dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga kinerjanya dapat meningkat.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup>Irham Fahmi, *op.cit.* h.7.

<sup>29</sup>Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk., Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), *Jurnal Administrai Binis*, Vol.8, No.2, 2014, h. 4.

<sup>30</sup>Vebriana Tri Rahayu, dkk., Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1, No.1, 2013, h.94.

Menurut Robbins, mengatakan “kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.<sup>31</sup> Senada dengan Robbins, Olson dan Borman dalam Rustini, dkk, mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja juga merupakan hal penting yang dapat berimplikasi dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik kondisi fisik maupun non fisik, akan mendorong untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja meningkat.<sup>32</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disintesisakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang diperhatikan akan menurunkan kinerja karyawan.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual dan berbeda-beda setiap orang. Tingkat kepuasan kerja pada diri seorang karyawan akan memiliki dampak yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan karyawan membantu proses terwujudnya tujuan organisasi. Sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memungkinkan kurang optimalnya proses jalannya organisasi.

---

<sup>31</sup>Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 36.

<sup>32</sup>Ni Komang Ayu Rutini, dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelolaan Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)*, Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol.20, No.2, 2015, h.124.

Handoko dalam Badriah mengatakan, “Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.<sup>33</sup>

Menurut Greenbag dan Baron mendeskripsikan “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.<sup>34</sup>

Sementara Vecchico mengatakan “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”.<sup>35</sup>

Pandangan senada dikemukakan oleh Wether dan Davis yang mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”.<sup>36</sup>

Menurut Wixley dan Yulk, “*Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job*”.<sup>37</sup> Yang artinya kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Bedasarkan beberapa definisi diatas dapat disintesisakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang tercermin dari sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh karyawan sebagai ekspresi

---

<sup>33</sup>Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h.228.

<sup>34</sup>Supriyatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Kreatif, 2013), h.155.

<sup>35</sup>*Ibid.*

<sup>36</sup>Mila Badriah, *loc.cit.*

<sup>37</sup>*Ibid.*

perasaan senang atau tidaknya karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Menurut Howell dan Dipboye dalam Difayoga dan Yuniawan, berpendapat bahwa “Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka para tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya”.<sup>38</sup>

Selanjutnya menurut Hasibuan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.<sup>39</sup> Tiffin dalam Hartatik mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan”.<sup>40</sup>

Menurut Robbins, “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.<sup>41</sup> Menurut Mangkunegara, “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”.<sup>42</sup>

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disintesisakan kepuasan kerja merupakan aspek psikologi yang tercermin dari sikap emosional sebagai suatu perasaan menyokong atau tidak menyokongnya

---

<sup>38</sup>Rama Difayoga dan Ahyan Yuniawan, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang), *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4. No. 1, 2015, h.2.

<sup>39</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 202.

<sup>40</sup>Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana, 2014), h.229.

<sup>41</sup>Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2008), h. 26.

<sup>42</sup>Lijan Poltak Sinambela, *op.cit.* h.256.

diri pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan seluruh pendapat para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah aspek psikologi seorang karyawan yang tercermin dari sikap positif dan negatif sebagai ekspresi perasaan senang atau tidak senang diri pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

### **2.1.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja**

Dalam mengukur kepuasan kerja seseorang dapat diketahui dengan melihat hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja itu. Berikut menurut Hartatik dalam bukunya mengatakan bahwa dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*),
2. Atasan (*Supervisor*),
3. Teman kerja (*Workers*),
4. Promosi (*Promotion*),
5. Gaji/upah (*Pay*).<sup>43</sup>

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Atasan yang baik dan mau menghargai dan mampu menjadi figur ayah/ibu/teman sekaligus atasan dan sesama karyawan menjalin hubungan yang baik juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, promosi berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh

---

<sup>43</sup>Indah Puji Hartatik, *loc.cit.*

peningkatan karir selama bekerja. Dan gaji merupakan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai dianggap layak atau tidak layak.

Selain itu, menurut Robbins menyebutkan bahwa faktor atau dimensi dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Upah,
2. Pekerjaan,
3. Promosi,
4. Penyelia, dan
5. Rekan kerja.<sup>44</sup>

Upah merupakan ganjaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan beban kerjanya. Pekerjaan meliputi menyenangkan atau tidak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Promosi kerja merupakan seberapa tinggi kesempatan seorang karyawan dalam meningkatkan karirnya diperusahaan tersebut selama dia bekerja. Penyelia adalah sikap atasan terhadap bawahan. Rekan kerja merupakan hubungan dengan sesama karyawan.

Senada dengan Hartatik dan Robbins, Smith, Kendall dan Hulin mengemukakan lima dimensi sumber kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Gaji,
3. Kesempatan untuk promosi,
4. Supervisi, dan
5. *Co-Workers*.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*(Yogyakarta: Andi Offest, 2008), h.171.

<sup>45</sup>*Ibid.*, h.171.

Pekerjaan itu sendiri mencakup tentang senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Gaji mencakup kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan beban kerjanya. Kesempatan untuk promosi mencakup seberapa besar kesempatan karyawan untuk meningkatnya karirnya. Supervisi mencakup hubungan atasan dengan bawahan dan *co-workers* mencakup hubungan dengan sesama karyawan.

Gibson juga menyebutkan bahwa dimensi dari kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Upah,
2. Pekerjaan,
3. Promosi,
4. Penyelia, dan
5. Rekan kerja.<sup>46</sup>

Upah yang dimaksud adalah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan posisi dan beban kerjanya di perusahaan tersebut. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan kesenangannya. Promosi yang dimaksud adalah peningkatan karir karyawan tersebut ke tingkat yang lebih tinggi. Penyelia yang dimaksud adalah pengawasan atasan terhadap bawahan dan rekan kerja adalah hubungan baik dan saling mendukung sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

---

<sup>46</sup>Sopiah, *loc.cit.*

Maka dapat disintesisikan dari seluruh penjelasan diatas kepuasan kerja itu sendiri dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi dan gaji.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, penyelia dan rekan kerja sebagai dimensi dai kepuasan kerja.

### **2.1.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan yang tercermin dari sikap positif atau negatif dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan kinerja adalah hasil pencapaian atau tingkat keberhasilan karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi yang sesuai dengan hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Keduanya saling berhubungan sesuai dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa:

Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya pegawai.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup>Lijan Poltak Sinambela, *op.cit.* h.262.

Lawler dan Porter Asad menyebutkan:

Kinerja yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.<sup>48</sup>

Selanjutnya menurut Lopez dalam Rizal menyatakan bahwa “Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi tinggi”.<sup>49</sup>

Pendapat tersebut didukung oleh Koesmono dalam Rizal, dkk, yang menjelaskan bahwa “kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya”.<sup>50</sup>

Gibson dalam Febriyana menggambarkan:

Adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.<sup>51</sup>

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat diatas maka dapat disintesisakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung tinggi pula dalam mencapai kinerjanya. Dan sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung rendah pula kinerjanya.

---

<sup>48</sup>Mila Badriah, *op.cit.* h.239.

<sup>49</sup>M. Hanif Al Rizal, dkk.,Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Wilasa”Citarum” Kota Semarang),*Diponegoro Journal OF Management*, Vol. 1, No. 2, 2012, h. 3.

<sup>50</sup>*Ibid.*

<sup>51</sup>Wanda Febriyana, *loc.cit.*

## 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. **Untung Widodo Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang), Fokus Ekonomi, Vol. 1, No. 2, 2006.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bawahan, dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bawahan serta pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja bawahan. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Perguruan Tinggi Swata (PTS) Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari *level of signifikan*  $0,002 < 0,05$ . Variabel kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari *level of signifikan*  $0,001 < 0,05$ . Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja bawahan hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $16,039 > 3,13$  dan nilai signifikansi yang diperoleh  $< level of signifikan$  yaitu  $0,000 < 0,05$ .<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup>Untung Widodo, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)*, Fokus Ekonomi, Vol. 1, No. 2, 2006, h. 92.

2. **M. Hanif Al Rizal, dkk dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang), *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 1. No. 2, 2012.**

Populasi penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang yang berjumlah 414 karyawan, terdiri dari 217 karyawan paramedis (perawat), 39 karyawan paramedis (non perawat) dan 158 karyawan non-medis (administrasi dan umum). Jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,759, lebih besar dari nilai t tabel (1,9845) dengan signifikansi sebesar 0,007. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,262, lebih besar dari nilai t tabel (1,9845) dengan signifikansi sebesar 0,000.<sup>53</sup>

3. **Diana Khairani Sofyan dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, Malikussaleh *Industrial Engineering Journal*, Vol. 2, No. 1, 2013.**

---

<sup>53</sup>M. Hanif Al Rizal, *op.cit.* h. 92.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Waston bernilai 0.801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.<sup>54</sup>

**4. Ragil Permansari dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang, *Management Analisis Journal*, Vol. 2, No. 2, 2013.**

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sampel jenuh. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

---

<sup>54</sup>Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2, No. 1, 2013, h. 18.

terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.<sup>55</sup>

**5. Vebriana Tri Rahayu, dkk dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1. No.1, 2013.**

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Responden sebanyak 70 pegawai tetap di PT. PLN Cabang Madiun. Analisis data menggunakan metode regresi. Temuan menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup>Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*, Management Analisis Journal, Vol. 2, No. 2, 2013, h.1.

<sup>56</sup>Vebriana Tri Rahayu, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun*, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1. No.1, 2013, h. 89.

**6. Sania Nur dengan judul: Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3, 2013.**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Sampel penelitian ini adalah 105 PNS. Teknik yang di gunakan untuk menguji hipotesis adalah analisi Jalur (*Path Analisis*) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (*Linier Structural Relationship*).

Hasil penelitian: (1) Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; (3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>Sania Nur, *Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3, 2013, h.739.

**7. Aldo Herlambang Gardjito dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 13, No. 1, 2014.**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,13 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,005$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar

66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>58</sup>

**8. Betania Widya K. Dan Ade Rustiana dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus, *Economic Education Analisis Journal*, Vol. 3, No. 2, 2014.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap baik DPK maupun GTY di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus yang terdiri dari 41 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y=24,766 + 0,312X_1 + 0,255X_2 + 0,161X_3$ . Hasil perhitungan menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus sebesar 43,6%. Secara parsial besarnya pengaruh 14,5%

---

<sup>58</sup>Aldo Herlambang Gardjito, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 13, No. 1, 2014, h. 1.

untuk variabel lingkungan kerja fisik, 19,9% untuk variabel kepuasan kerja, dan 16,4% untuk variabel disiplin kerja.<sup>59</sup>

**9. Ria Astri Kirana, dkk dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Studi Pada *Tower Management* PT Indosat Tbk, Epigram, Vol. 12, No.2, 2015.**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada *Tower Management Group* PT Indosat, Tbk yang berlokasi di Kantor Pusat PT Indosat Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang yang merupakan karyawan *outsourcing Tower Management Group* PT Indosat. Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Jenis metode penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini ada dua variabel, variabel X adalah lingkungan kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan *outsourcing*. Analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Indosat, Tbk. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan *computer SPSS for Windows Release 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa 28,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

---

<sup>59</sup>Betania Widya. Dan Ade Rustiana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus*, Economic Education Analisis Journal, Vol. 3, No. 2, 2014, h. 227.

dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* PT Indosat, Tbk.<sup>60</sup>

**10. Rama Difayoga, dkk dengan judul: Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang), *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4. No. 1, 2015**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Kota Semarang yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan (perawat). Semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (perawat). Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>61</sup>

**11. Titik Rosita, dkk dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 2016.**

---

<sup>60</sup>Ria Astri Kirana, dkk., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Tower Management PT Indosat Tbk*, Epigram, Vol. 12, No.2, 2015, h. 127.

<sup>61</sup>Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan, *loc.cit.*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi merupakan variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya pada bagian gudang, IT, *quality control*, *accounting*, *marketing*, dan Ka. Bag. Operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup>Titik Rosita, dkk., *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen, Vol. 5, No. 1, 2016, h. 1.

**Tabel 2.1**  
**Matriks Penelitian Terdahulu**

No	Nama Pengarang Tahun	Judul	Hasil	
			X1	X2
1	Untung Widodo, 2006	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang).	x	+ sig
2	M. Hanif Al Rizal, dkk, 2012	Pengaruh Budaya Organsasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang).	x	+ sig
3	Diana Khairani Sofyan, 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.	+ sig	X
4	Ragil Permansari, 2013	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang	+ sig	X
5	Vebriana Tri Rahayu, dkk, 2013	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun.	+ sig	X
6	Sania Nur, 2013	Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.	x	+ sig
7	Aldo Herlambang Gardjito, 2014	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).	+ sig	X
8	Betania Widya K. Dan Ade Rustiana, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus.	+ sig	+ sig
9	Ria Astri Kirana, dkk, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Studi Pada <i>Tower Management</i> PT Indosat Tbk.	+ sig	X
10	Rama Difayoga, dkk, 2015	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang).	+ sig	+ sig
11	Titik Rosita, dkk, 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.	x	+ sig

Sumber: Tabel diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Kinerja

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja ( $Y$ ). Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent*) dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni Lingkungan Kerja sebagai  $X_1$  dan Kepuasan Kerja sebagai  $X_2$ .

Kinerja itu sendiri adalah hasil akhir atau tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menggunakan kemampuannya untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT X adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan atau lingkungan disekitar karyawan baik lingkungan fisik maupun non fisik yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah keadaan disekitar karyawan yang dapat dilihat oleh kasat mata dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya kepada organisasi. Lingkungan fisik meliputi suhu udara, pewarnaan yang digunakan, kebisingan, tata letak ruang, ruang gerak yang cukup, kebersihan, keamanan, pencahayaan, getaran mekanis, musik dan segala sesuatu yang dapat dilihat oleh kasat mata.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik itu sendiri adalah keadaan disekitar karyawan yang lebih kepada hubungan karyawan dengan atasan dan atau hubungan karyawan dengan sesama karyawan. Lingkungan non fisik meliputi hubungan baik dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>63</sup> Hal ini diperkuat dengan pendapat Robbins yang mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>64</sup>

Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang diteliti adalah lingkungan kerja fisik. Karena permasalahan yang paling menonjol dalam lingkungan kerja di perusahaan ini adalah lingkungan kerja fisik dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik, serta lingkungan kerja fisik yang kurang mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan yang bersifat individual dari karyawan yang mencerminkan sikap positif atau negatif sebagai ekspresi perasaan senang atau

---

<sup>63</sup>Aldo Herlambang Gardjito, dkk., *op.cit.* h. 6.

<sup>64</sup>Robbins, *loc.cit.*

tidak senangnya karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan dimensi sebagai berikut yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, penyelia dan rekan kerja.

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Pekerjaan itu sendiri adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Promosi adalah jenjang karir atau promosi jabatan yang didapatkan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Penyelia adalah sikap atasan terhadap bawahan. Dan rekan kerja adalah menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan.

Gibson dalam Febriyana menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.<sup>65</sup>

Terdapat penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang dijadikan referensi oleh peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

---

<sup>65</sup>Wanda Febriyana, *loc.cit.*

signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>66</sup>

Disamping itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Betania Widya K. Dan Ade Rustiana dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Mejubo Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.<sup>67</sup>

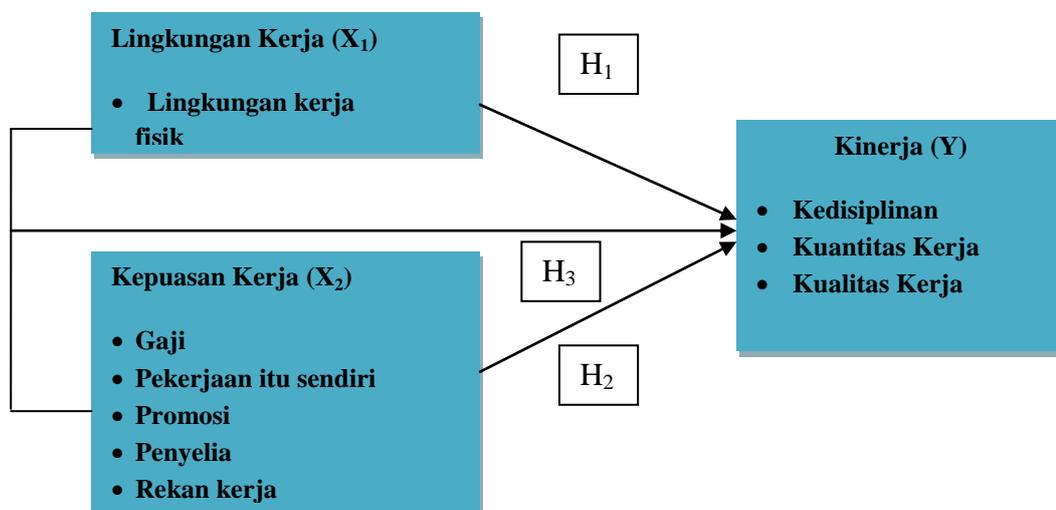
Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan untuk karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

---

<sup>66</sup>Rama Difayoga, dkk., *loc.cit.*

<sup>67</sup>Betania Widya, dkk., *loc.cit.*



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Sumber : Paradigma diolah oleh peneliti, (2017)

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X<sub>2</sub> : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

H<sub>1</sub> : Hipotesis 1

H<sub>2</sub> : Hipotesis 2

H<sub>3</sub> : Hipotesis 3

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan sementara, berdasarkan teori dan kerangka pemikiran tersebut. Hipoteses dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

### Hipotesis 2 ( $H_2$ )

$H_0$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

$H_a$ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

### Hipotesis 3 ( $H_3$ )

$H_0$ : Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

$H_a$ : Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil PT X.**

PT X yang berkantor pusat di kota Malang ini berdiri pada tahun 2006. Penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT X yang berlokasi di Jalan Lebak Bulus II, Cilandak, Jakarta Selatan. PT X adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor telekomunikasi, dengan ruang lingkup pekerjaan dalam cakupan area operasional jaringan akses. PT X memiliki 40 orang karyawan yang berstatus karyawan tetap dan 6 orang pimpinan.

PT X memiliki tujuan membangun solusi untuk pelanggan dan bukan sebaliknya, *“Build solutions for our clients, not for client by our solutions”*.

##### **3.1.2 Visi dan Misi PT X**

###### **a. Visi**

Menjadi provider terbaik dalam memberikan solusi teknologi, pelayanan dan manajemen bagi pelanggan dalam industri telekomunikasi Indonesia.

###### **b. Misi**

Memberikan solusi terbaik dengan pendekatan yang inovatif, profesional, efisien dan efektif dalam kerangka kerja kemitraan untuk kepuasan pelanggan.

### 3.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT X pada bulan Januari 2017 yang meliputi kegiatan observasi melalui wawancara dengan karyawan guna mencari tahu gambaran permasalahan yang terjadi pada PT X yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Mei 2017.

### 3.1.4 Objek Penelitian

Penelitian tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan di PT X yang berlokasi di Jalan Lebak Bulus, Cilandak, Jakarta Selatan. PT X adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor telekomunikasi, dengan ruang lingkup pekerjaan dalam cakupan area operasional jaringan akses.

## 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat.<sup>68</sup> Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta,

---

<sup>68</sup>Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), h. 33.

sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.<sup>69</sup> Tujuan metode deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.<sup>70</sup> Tujuan penelitian *explanatory* dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X.

### **3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Sumber Data**

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara kepada para karyawan yang masih aktif bekerja di PT X. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh peneliti dari PT X.

#### **3.3.2 Populasi**

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.<sup>71</sup> Populasi

---

<sup>69</sup>Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor:Ghalia Indonesia, 2005), h.54.

<sup>70</sup>*Ibid.*, h.54.

<sup>71</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.61.

dalam penelitian adalah seluruh staff karyawan PT X yang berjumlah 40 orang karyawan.

### **3.3.3 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>72</sup> Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>73</sup> Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT X sebanyak 40 orang.

## **3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya**

### **3.4.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), sementara untuk variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ).

Kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan data sekunder dari perusahaan yaitu menggunakan data penilaian karyawan.

---

<sup>72</sup>*Ibid.*, h.62.

<sup>73</sup>*Ibid.*, h.68.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>  Lingkungan kerja adalah keadaan di sekeliling tempat bekerja diluar maupun didalam lingkungan organisasi termasuk keseluruhan alat perkakas, metode kerja dan pengaturan kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.  Sedarmayanti (2011), Ivancevich (2007), Nitisemito (2006).	Lingkungan Kerja Fisik	Tata letak ruang	1,2	Likert
		Kenyamanan	3,4	
		Peralatan kerja	5	
		Bau tidak sedap	6	
		Kebersihan	7	
		Suhu udara	8	
		Kebisingan	9	
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  Kepuasan kerja adalah sikap emosional pegawai baik sikap positif atau negatif yang menyokong atau tidak menyokongnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya.  Hasibuan (2014), Robbins (2014), Mangkunegara (2014), Greenbag dan Baron (2013).	1. Gaji	Sesuai dengan harapan	10	Likert
		Mencukupi kebutuhan sehari-hari	11	
		Sesuai dengan beban kerja	12	
		Ketepatan waktu pembayaran gaji	13	
	2. Pekerjaan itu sendiri	Sesuai dengan kemampuan	14	
		Menyenangkan	15	
		Membangkitkan semangat bekerja	16	
		Sesuai dengan minat	17	
	3. Promosi	Kesempatan naik jabatan	18	
		Penghargaan	19	
	4. Penyelia	Memberikan bimbingan	20	
		Perlakuan yang adil	21	
	5. Rekan Kerja	Menjalin hubungan baik	22	
		Saling membantu	23	
Saling mendukung		24		

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menggunakan kemampuannya untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan.  Mangkunegara (2012), Prawirosentono (2012), Sinambela (2012)	1. Kedisiplinan	Hadir tepat waktu	Data Sekunder
		Tidak melanggar tata tertib	
		Tidak pernah mendapat sanksi	
	2. Kuantitas	Mencapai target	
		Pekerjaan selesai tepat waktu	
	3. Kualitas	Hasil kerja sesuai standar	

Sumber : Operasionalisasi Variabel diolah oleh peneliti, (2017)

### 3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dalam interval 1-5 untuk mengukur pernyataan atau pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>74</sup> Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut:<sup>75</sup>

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju.

Untuk keperluan kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

<sup>74</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2007), h.134.

<sup>75</sup>*Ibid.*, h.135.

**Tabel3.2**  
**Penentuan Skoring**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.<sup>76</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

##### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>77</sup> Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, tidak terstruktur, dan mendalam.

##### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

---

<sup>76</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Edisi Kedua* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.42.

<sup>77</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta, 2009), h.194.

responden untuk dijawabnya.<sup>78</sup> Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada 40 orang karyawan PT X yang semuanya merupakan sampel dalam penelitian ini.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>79</sup> Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kinerja karyawan PT X dan data keterlambatan karyawan. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal terdahulu yang mendukung penelitian ini.

## **3.6 Metode Analisis**

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah data dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

### **3.6.1 Uji Instrumen**

#### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena

---

<sup>78</sup>Sugiyono, *op.cit.*h.199.

<sup>79</sup>*Ibid.*, h.193.

dianggap tidak relevan.<sup>80</sup> Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan rumus sebagai berikut:<sup>81</sup>

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n : Banyaknya sampel
- X : Skor tiap item
- Y : Skor total variabel

Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

---

<sup>80</sup>*Ibid.*, h.166.

<sup>81</sup>*Ibid.*

Dimana:

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen  
 $k$  : banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma_b^2$  : jumlah varians butir  
 $\sigma^2$  : jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.<sup>82</sup> Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data.<sup>83</sup> Analisis deskriptif digunakan untuk membantu peneliti mendeskripsikan ciri-ciri variabel-variabel yang diteliti atau merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data yang diperoleh dari populasi atau sampel<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup>Husein Umar, *op.cit.* h.170.

<sup>83</sup>Sugiyono, *loc.cit.*

<sup>84</sup>Sugiyono, *op.cit.*, h. 178.

Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 40 orang karyawan PT X. Hasil jawaban dari kuesioner tersebut nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, maka untuk penafsiran data pada analisis deskriptif, peneliti mengacu pada kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skor Kriteria Jawaban Responden**

<b>Skor Kriteria</b>	<b>Setuju + Sangat Setuju</b>	
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
1.00%-25.00%	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Tidak Puas
25.01%-50.00%	Kurang Nyaman	Kurang Puas
50.01%-75.00%	Nyaman	Puas
75.01%-100.00%	Sangat Nyaman	Sangat Puas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, digunakan data sekunder penilaian kinerja yang nantinya akan di rata-ratakan lalu dibandingkan dengan standar penilaian dari perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Bobot Skor Kriteria Penilaian Variabel Kinerja**

Nilai Akhir	Kelompok Performansi	Keterangan
$\leq 50$	E	Tidak Baik
51-59	D	Kurang Baik
60-69	C	Cukup Baik
70-89	B	Baik
90-100	A	Sangat Baik

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

Standar penilaian kinerja karyawan pada PT X adalah minimal 70 yang termasuk kedalam kategori B yaitu Baik.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.<sup>85</sup> Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata

---

<sup>85</sup>Sugiyono, *op.cit.*,h.181.

median. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.<sup>86</sup>

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$ .<sup>87</sup>

### 3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.<sup>88</sup>

### 3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen (bebas).<sup>89</sup> Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat terikat. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

---

<sup>86</sup>Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2009). h. 181

<sup>87</sup>Moh. Nazir, op.cit, h. 417

<sup>88</sup>Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h.42.

<sup>89</sup>*Ibid.*, h.177.

Nilai VIF dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati angka 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.<sup>90</sup>

#### 3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>91</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>92</sup>

### 3.6.4 Analisis Regresi

#### 3.6.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional antara satu variabel dependen (terikat) dengan lebih dari satu variabel independen (bebas).<sup>93</sup> Uji regresi linear berganda digunakan untuk

---

<sup>90</sup>Husein Umar, *op.cit*, h179.

<sup>91</sup>*Ibid.*, h.179.

<sup>92</sup>Duwi, Priyatno, *op.cit*.h.67.

<sup>93</sup>Moh.Nazir, *op.cit*.h.463.

menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas X secara serentak terhadap variabel terikat Y, dengan menggunakan koefisien korelasi berganda.
- b. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara satu variabel X terhadap Y kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien korelasi parsial.
- c. Untuk mengetahui pengaruh setiap variable X terhadap Y kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien regresi parsial.
- d. Untuk meramalkan Y kalau semua variabel bebas X nilainya sudah diketahui dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda.<sup>94</sup>

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:<sup>95</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y : Variabel terikat (nilai prediksi)  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisiensi regresi  
 X<sub>1</sub> : Variabel bebas  
 X<sub>2</sub> : Variabel bebas

### 3.6.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat).<sup>96</sup> Nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

---

<sup>94</sup>J. Supranto dan Nandan Limakrisna. *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media 2009). h. 160.

<sup>95</sup>Moh. Nazir. *loc.cit.*

<sup>96</sup>Duwi Priyatno, *op.cit.* h.86.

Dimana:

t hitung: nilai t

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

r : koefisien korelasi parsial

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memformulasikan hipotesis:

Hipotesis 1 :

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

$H_a$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

Hipotesis 2 :

$H_0$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

$H_a$  : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

2. Menentukan taraf signifikansi

a.  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

b.  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

### 3.6.4.3 Uji Kelayakan Model

Pada penelitian ini, uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui model penelitian lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dalam memprediksi kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk mencari nilai  $F_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1 - R^2/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2$  : Koefisien determinasi  
 n : Jumlah data atau kasus  
 k : Jumlah variabel

$H_0$ : Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

$H_a$ : Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

Dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

#### 3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk, analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama.<sup>97</sup>

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menunjukkan variasi variabel terikat.<sup>98</sup> Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

---

<sup>97</sup>Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat), 2011, h. 77.

<sup>98</sup>Duwi Priyatno, *loc.cit.*

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1})(ry_{X_2})(rx_{1X_2})}{1-(rx_{1X_2})^2}$$

Dimana :

- $R^2$  : Koefisien determinasi  
 $ry_{X_1}$  : Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$   
 $ry_{X_2}$  : Korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$   
 $rx_{1X_2}$  : Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

## BAB IV

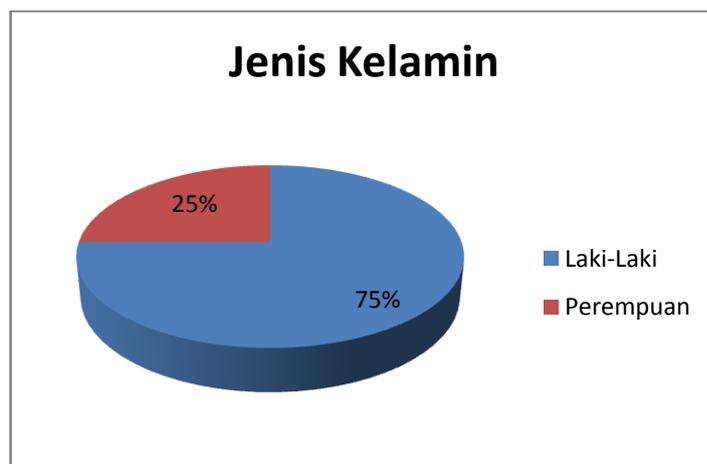
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Unit Analisis

Objek dari penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT X. Dalam pembahasan ini akan di deskripsikan pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.X.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, status, dan pendidikan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



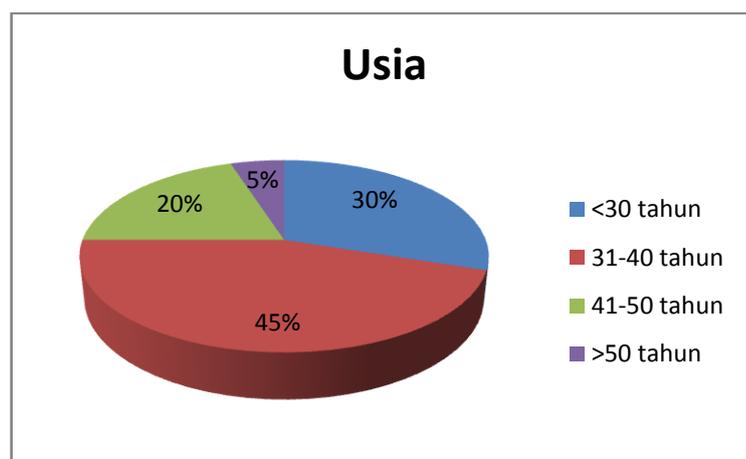
Gambar 4.1

*Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel, sebanyak 30 responden (75%) berjenis kelamin laki-laki. Dan sisanya sebanyak 10 responden (25%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor telekomunikasi sehingga lebih membutuhkan karyawan laki-laki dalam melaksanakan tugasnya.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



**Gambar 4.2**

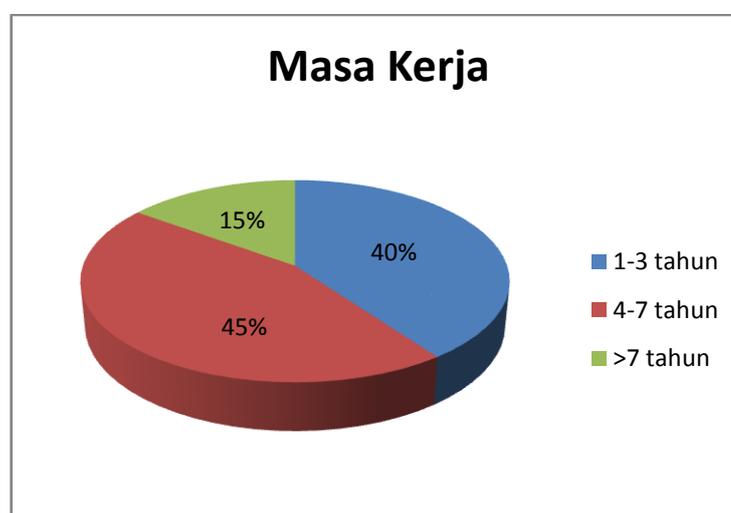
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 12 orang responden (30%) yang berada pada usia <30 tahun, sebanyak 18 orang responden (45%) yang berada pada usia 31-40 tahun, sebanyak 8 orang responden (20%) yang berada pada usia 41-50 tahun, dan sisanya sebanyak 2 orang responden (5%) beradapada usia >50 tahun. Dilihat

dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 31-40 tahun. Usia tersebut merupakan usia yang produktif bagi karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya, dan pada usia ini biasanya karyawan akan lebih memaksimalkan pekerjaan untuk dapat terus meningkatkan karirnya dalam organisasi.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



**Gambar 4.3**

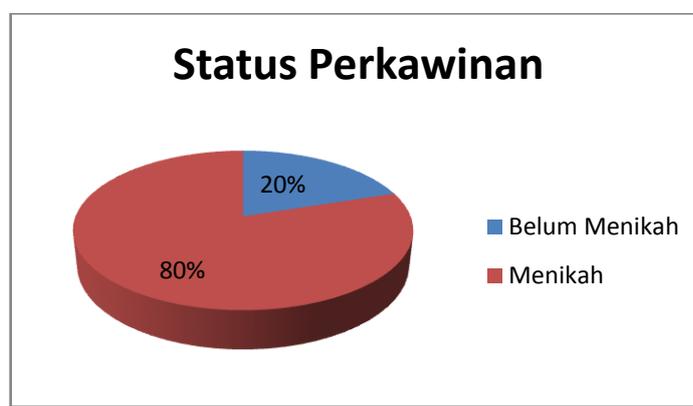
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang telah bekerja selama 4-7 tahun yaitu sebanyak 18 orang responden (45%), diikuti dengan 16 orang responden (40%) yang telah bekerja selama 1-3 tahun, dan sisanya sebanyak 6 orang responden (15%) yang telah bekerja lebih dari 7 tahun.

Masa kerja dapat mencerminkan nyaman atau tidaknya seorang karyawan berada didalam organisasi tersebut. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka mereka semakin nyaman dan senang berada di dalam organisasi tersebut.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



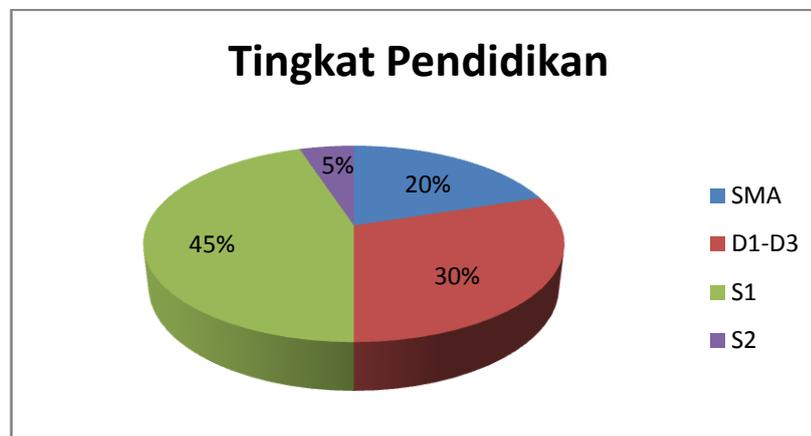
**Gambar 4.4**

*Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.4 dari total 40 orang responden, sebanyak 8 orang responden (20%) belum menikah dan sebanyak 32 orang responden (80%) sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut wajar terjadi karena mayoritas karyawan telah berusia lebih dari 30 tahun dan merupakan usia yang sudah matang, sehingga dengan adanya pasangan mampu memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



**Gambar 4.5**  
**Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.5 dari total 40 orang responden, sebanyak 8 orang responden (20%) memiliki tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA), sebanyak 12 orang responden (30%) memiliki tingkat pendidikan terakhir D1-D3, kemudian sebanyak 18 orang responden (45%) memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 atau Sarjana, dan diikuti oleh sebanyak 2 orang responden (5%) memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 atau Magister. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan PT X adalah S1 atau Sarjana. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuannya dalam bekerja dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi, dan sarjana IT akan lebih sesuai bekerja di PT X karena perusahaan ini bergerak dibidang kontraktor telekomunikasi.

## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya pada karyawan PT X, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan PT X cabang pembantu yang berada di Cikini secara acak sebanyak 30 orang. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 24 pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	0,712	0,361	Valid
2	0,762	0,361	Valid
3	0,808	0,361	Valid
4	0,714	0,361	Valid
5	0,705	0,361	Valid
6	0,669	0,361	Valid
7	0,685	0,361	Valid
8	0,786	0,361	Valid
9	0,695	0,361	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			
10	0,915	0,361	Valid
11	0,842	0,361	Valid
12	0,830	0,361	Valid
13	0,527	0,361	Valid
14	0,814	0,361	Valid
15	0,924	0,361	Valid
16	0,859	0,361	Valid
17	0,834	0,361	Valid
18	0,746	0,361	Valid
19	0,876	0,361	Valid
20	0,738	0,361	Valid
21	0,618	0,361	Valid
22	0,693	0,361	Valid
23	0,792	0,361	Valid
24	0,740	0,361	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dalam variabel dapat dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuisisioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,954	Reliabel

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$ , yaitu 0,887 dan 0,954. Maka, instrumen dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih  $> 0,6$ .

#### **4.2.2 Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan analisis deskriptif kinerja karyawan dengan menggunakan data sekunder dari PT X, dimana data tersebut adalah data penilaian karyawan yang nantinya akan dirata-ratakan lalu dibandingkan dengan standar penilaian dari perusahaan itu sendiri. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada 40 orang karyawan PT X yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebanyak 9 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-9, dan variabel kepuasan kerja sebanyak 15 butir pernyataan dari nomor 10-24. Dengan skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Netral, 4 untuk Setuju, 5 untuk Sangat Setuju.

##### **4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja**

Variabel lingkungan kerja terdiri dari satu dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik. Diukur melalui 9 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 1-9. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Analisis Dekriptif Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik							
1.	Tata letak ruangan ditempat saya bekerja cukup rapi.	F	5	15	8	10	2
		%	12,5	37,5	20,0	25,0	5,0
2.	Tersedia ruang khusus/gudang untuk menyimpan material berat atau barang yang tidak terpakai.	F	13	15	3	8	1
		%	32,5	37,5	7,5	<b>20,0</b>	<b>2,5</b>
3.	Saya nyaman bekerja di PT X.	F	4	11	13	6	6
		%	10,0	27,5	32,5	15,0	15,0
4.	Tempat saya bekerja bebas dari kebocoran.	F	8	16	3	11	2
		%	20,0	40,0	7,5	27,5	5,0
5.	Peralatan kerja di tempat kerja memadai.	F	6	20	10	4	0
		%	15,0	50,0	25,0	<b>10,0</b>	<b>0,0</b>
6.	Tempat saya bekerja bebas dari asap rokok atau bau-bauan yang tidak sedap.	F	8	15	10	7	0
		%	20,0	37,5	25,0	<b>17,5</b>	<b>0,0</b>
7.	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja.	F	1	11	8	11	9
		%	2,5	27,5	20,0	27,5	22,5
8.	Suhu udara ditempat kerja memberikan rasa sejuk dan segar.	F	7	13	8	8	4
		%	17,5	32,5	20,0	20,0	10,0
9.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	F	10	15	3	10	2
		%	25,0	37,5	7,5	25,0	5,0
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>%</b>	<b>17,2</b>	<b>36,4</b>	<b>18,3</b>	<b>20,8</b>	<b>7,2</b>

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT X. Peneliti menggunakan satu dimensi dengan pernyataan sebanyak sembilan butir. Mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 36,4%, setuju sebesar 20,8%, netral sebesar 18,3%, diikuti dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 17,2%, dan sangat setuju sebesar 7,2%.

Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, dilihat dari jawaban responden yang setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 28,00%. Maka 28,00 % termasuk kedalam kriteria kurang nyaman.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat dilihat dari peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya terhadap perusahaan, terjadinya kebocoran yang dapat merugikan karyawan ketika air membasahi barang-barang pribadi karyawan dan akan membahayakan ketika air tersebut terkena aliran listrik, dan tidak tersedianya gudang yang dapat digunakan untuk menyimpan material berat atau barang yang sudah tidak berfungsi sehingga jika diletakan disembarang tempat dapat merusak nilai estetika.

#### **4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja diukur melalui 15 butir pernyataan yang dimulai dari nomor 10-24 dengan menggunakan lima dimensi. Dimensi pertama yaitu gaji yang diukur melalui butir pernyataan nomor 10-13. Dimensi kedua yaitu pekerjaan itu sendiri yang diukur melalui butir pernyataan nomor 14-17. Dimensi ketiga yaitu promosi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 18-19. Dimensi keempat yaitu penyelia yang diukur melalui butir pernyataan nomor 20-21. Dan dimensi kelima yaitu rekan kerja yang diukur melalui butir pernyataan nomor 22-24. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Gaji							
10.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.	F	6	21	0	12	1
		%	15,0	52,5	0,0	30,0	2,5
11.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.	F	14	17	0	7	2
		%	35,0	42,5	0,0	17,5	5,0
12.	Gaji yang saya terima sudah adil karena sesuai dengan beban kerja saya.	F	8	12	6	10	4
		%	20,0	30,0	15,0	25,0	10,0
13.	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu setiap bulannya.	F	3	15	5	12	5
		%	7,5	37,5	12,5	30,0	12,5
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Gaji</b>		%	<b>19,38</b>	<b>40,63</b>	<b>6,88</b>	<b>25,63</b>	<b>7,50</b>
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri							
14.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	F	10	14	5	9	2
		%	25,0	35,0	12,5	22,5	5,0
15.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.	F	6	21	4	7	2
		%	15,0	52,5	10,0	17,5	5,0
16.	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	F	9	15	5	9	2
		%	22,5	37,5	12,5	22,5	5,0
17.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat saya.	F	3	21	4	10	2
		%	7,5	52,5	10,0	25,0	5,0
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri</b>		%	<b>17,50</b>	<b>44,38</b>	<b>11,2%</b>	<b>21,88</b>	<b>4,00</b>
Dimensi Promosi							
18.	Adanya kesempatan untuk naik jabatan selama saya bekerja.	F	8	22	3	7	0
		%	20,0	55,0	7,5	<b>17,5</b>	<b>0,0</b>
19.	Adanya penghargaan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan.	F	4	26	1	8	1
		%	10,0	65,0	2,5	<b>20,0</b>	<b>2,5</b>
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Promosi</b>		%	<b>15,00</b>	<b>60,00</b>	<b>5,00</b>	<b>18,75</b>	<b>1,25</b>
Dimensi Penyelia							
20.	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan ketika ada hambatan dalam bekerja.	F	4	18	6	8	4
		%	10,0	45,0	15,0	20,0	10,0
21.	Atasan memperlakukan saya dengan adil.	F	8	16	5	8	3
		%	20,0	40,0	12,5	20,0	7,5
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Penyelia</b>		%	<b>15,00</b>	<b>42,50</b>	<b>13,75</b>	<b>20,00</b>	<b>8,75</b>

Dimensi Rekan Kerja							
22.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	F	5	16	12	6	1
		%	12,5	40,0	30,0	<b>15,0</b>	<b>2,5</b>
23	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan.	F	8	17	5	10	0
		%	20,0	42,5	12,5	25,0	0,0
24.	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan.	F	3	18	7	10	2
		%	7,5	45,0	17,5	25,0	5,0
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Rekan Kerja</b>		%	<b>13,3</b>	<b>42,5</b>	<b>20,0</b>	<b>21,67</b>	<b>2,50</b>
<b>Jumlah Rata-Rata Seluruh Dimensi</b>		%	<b>16,50</b>	<b>44,80</b>	<b>11,30</b>	<b>22,20</b>	<b>5,20</b>

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada dimensi pertama yaitu dimensi gaji, terdiri dari empat butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 40,63%, setuju sebanyak 25,63%, sangat tidak setuju sebanyak 19,38%, diikuti dengan jawaban sangat setuju 7,50% dan netral sebanyak 6,88%. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai harapan dan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan, serta tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Pada dimensi kedua yaitu pekerjaan itu sendiri, terdiri dari empat butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 44,38%, setuju sebanyak 21,88%, sangat tidak setuju sebanyak 17,50%, netral 11,2%, dan sangat setuju sebanyak 4,00%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan sehingga mereka merasa kurang senang dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dimensi ketiga yaitu promosi, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 60,00%, setuju sebanyak 18,75%, sangat tidak setuju sebanyak 15,00%, diikuti dengan jawaban netral sebanyak 5,00% dan sangat setuju sebanyak 1,25%. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya karyawan yang merasa tidak puas terhadap kesempatan promosi dan sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Mereka merasa promosi jabatan yang diberikan kurang adil dan kurang merata karena peluang untuk mendapatkan promosi kerja hanya diperuntukkan bagi karyawan yang memiliki hubungan baik dengan pimpinan mereka.

Pada dimensi keempat yaitu penyelia, terdiri dari dua butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 42,50%, setuju sebanyak 20,00%, sangat tidak setuju 15,00%, diikuti dengan jawaban netral sebanyak 13,75%, dan sangat setuju sebanyak 8,75%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tidak puas dengan sikap pimpinan terhadap karyawan. Pimpinan dianggap tidak berlaku adil kepada karyawannya, dan tidak memberikan pengarahan atau bimbingan ketika karyawannya mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Pimpinan cenderung menginginkan hasil yang optimal tetapi kurang memotivasi karyawan.

Pada dimensi kelima yaitu rekan kerja, terdiri dari tiga butir pernyataan, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 42,5%, setuju sebanyak 21,67%, netral 20,0%, dan diikuti dengan jawaban

sangat tidak setuju sebanyak 13,3%, dan sangat setuju sebanyak 2,50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas terhadap rekan kerja mereka. Dengan kata lain, karyawan merasa hubungan dan komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik sehingga dapat menghambat pekerjaan mereka. Mereka tidak saling membantu dan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dan cenderung bersikap individual.

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria, dilihat dari jawaban responden yang setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 27,40%. Maka 27,40% termasuk kedalam kriteria kurang puas.

Kurangnya kepuasan kerja dapat dilihat dari minimnya promosi kerja yang diberikan kepada karyawan disebabkan oleh pimpinan yang tidak adil, kurang baiknya hubungan antar karyawan, dan tidak adanya penghargaan bagi karyawan sehingga mereka kurang semangat dan merasa tidak dihargai dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel kinerja diukur melalui data sekunder yang diperoleh dari HRD PT X berupa data penilaian karyawan bulan Mei 2017.

**Tabel 4.5**  
**Analisis Deksriptif Kinerja Karyawan**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	40	50	90	<b>67,30</b>	11,783
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan data perhitungan diatas dapat diketahui rata-rata nilai kinerja karyawan pada PT X adalah sebesar 67,30, dimana nilai ini termasuk ke dalam kelompok performansi kategori C yang artinya kinerja karyawan tersebut cukup baik, tetapi standar nilai kinerja karyawan PT X adalah minimal kategori B yang artinya baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT X pada bulan Mei 2017 tergolong dibawah standar, karena 67,30 lebih kecil dari 70.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam mengenai variabel kinerja, didapatkan informasi bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak disiplin ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat, banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kualitas kerja mereka yang tidak memenuhi standar karena masih adanya pelanggan yang melakukan komplain dengan menelfon perusahaan.

#### **4.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### **4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya terdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal apabila nilai

residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$ . Model regresi yang baik memiliki data terdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	67,30	23,80	38,20
	Std. Deviation	11,783	6,787	12,237
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,097	,127
	Positive	,107	,097	,109
	Negative	-,109	-,087	-,127
Test Statistic		,109	,097	,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,200<sup>e,d</sup></b>	<b>,200<sup>e,d</sup></b>	<b>,102<sup>c</sup></b>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber : Perhitungan SPSS 22(2017)

Berdasarkan tabel uji normalitas pada Tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau signifikansi dari penelitian ini adalah untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,200, lingkungan kerja sebesar 0,200, kepuasan kerja 0,102. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu kinerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*linearity*)  $< 0,05$ . Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3925,067	20	196,253	2,504	,025
		Linearity	2198,708	1	2198,708	28,050	<b>,000</b>
		Deviation from Linearity	1726,359	19	90,861	1,159	,375
	Within Groups		1489,333	19	78,386		
	Total		5414,400	39			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pada tabel 4.7, dapat diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	3490,733	28	124,669	,713	,774
		Linearity	1554,994	1	1554,994	8,892	<b>,012</b>
		Deviation from Linearity	1935,740	27	71,694	,410	,971
	Within Groups		1923,667	11	174,879		
	Total		5414,400	39			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pada tabel 4.8, dapat diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,012. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ .

Dari kedua tabel uji linearitas diatas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.000 dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.012 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity*  $< 0,05$ .

#### 4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah

jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,905	<b>1,105</b>
	Kepuasan Kerja	,905	<b>1,105</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui angka VIF untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu masing-masing sebesar 1,105. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas. Artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki korelasi yang kuat. Dengan demikian model regresi diterima.

#### **4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sementara itu, untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi  $<0.05$ , maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Correlations					
			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,030	-,006
		Sig. (2-tailed)	.	<b>,853</b>	<b>,972</b>
		N	40	40	40
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,030	1,000	,299
		Sig. (2-tailed)	<b>,853</b>	.	,061
		N	40	40	40
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,006	,299	1,000
		Sig. (2-tailed)	<b>,972</b>	,061	.
		N	40	40	40

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.10, diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,853 dan korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,972. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi  $> 0.05$ .

#### 4.2.4 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

##### 4.2.4.1 Hasil Uji t

Untuk melihat persamaan regresi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>31,968</b>	5,594		5,715	,000
	Lingkungan Kerja	<b>,905</b>	,205	,521	<b>4,415</b>	<b>,000</b>
	Kepuasan Kerja	<b>,361</b>	,114	,375	<b>3,174</b>	<b>,003</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

##### Rumusan Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

##### Rumusan Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)

H<sub>0</sub> : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

H<sub>a</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,415. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $40-2-1=37$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000, dengan demikian  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,174, serta nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 31,968 + 0,905X_1 + 0,361X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 31,968, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel kinerja karyawan sudah mencapai 31,968. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,905 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,905 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,361 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,361 dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.3 Hasil Uji Kelayakan Model

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi kinerja karyawan atau tidak, maka perlu dilakukan uji kelayakan model. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

### Rumusan Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)

H<sub>0</sub> : Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

H<sub>a</sub> : Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak.

Hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (ANOVA) Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2886,788	2	1443,394	<b>21,129</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	2527,612	37	68,314		
	Total	5414,400	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.12,  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 21,129. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $40-2-1=37$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikasi pada uji kelayakan model sebesar 0,000, dengan demikian  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

#### 4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	<b>,533</b>	,508	8,265
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dilihat nilai  $R^2$  sebesar 0,533 atau (53,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 53,3% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

### 4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui  $H_0$  pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan kurang mendukung atau dapat dikatakan kurang nyaman, maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun sehingga kinerja menjadi tidak optimal. Olson dan Borman mengatakan “Lingkungan kerja juga merupakan hal penting yang dapat berimplikasi dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik kondisi fisik maupun non fisik, akan mendorong untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja meningkat”.<sup>99</sup>

Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat dilihat dari peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya terhadap perusahaan, terjadinya kebocoran yang dapat merugikan karyawan ketika air membasahi barang-barang pribadi karyawan dan akan membahayakan ketika air tersebut terkena aliran listrik, dan tidak tersedianya gudang yang dapat digunakan untuk menyimpan material berat atau barang yang sudah tidak berfungsi sehingga jika diletakan disembarang tempat dapat merusak nilai estetika.

Hasil uji t pada lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan  $t_{hitung} (4,415) > t_{tabel} (2,026)$  dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

---

<sup>99</sup>Ni Komang Ayu Rutini, dkk, *loc.cit.*

penelitian yang dilakukan oleh Diani Khairani Sofyan (2013), Ragil Permansari (2013), Vebriana Tri Rahayu (2013), Aldo Herlambang Gardjito (2014), Betania Widya K. Dan Rustiana (2014), Ria Astri Kirana (2015), Rama Difayoga (2015). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT X. Apabila karyawan merasa puas, maka dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut akan tinggi. Menurut Gibson, “adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan”<sup>100</sup>.

Dalam penelitian ini kurangnya kepuasan kerja disebabkan oleh tidak adilnya pimpinan dalam memberikan promosi kerja juga akan membuat kinerja karyawan menurun, karena seberapa baik pun pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut jika dia kurang dekat dengan pimpinannya maka kesempatan untuk mendapatkan promosi kerja akan tetap kecil dan tidak berdampak apapun bagi karirnya. Kurang baiknya hubungan antar karyawan. Tidak adanya penghargaan bagi karyawan,

---

<sup>100</sup>Wanda Febriyana, *loc.cit.*

mereka merasa sudah memaksimalkan kinerjanya tetapi hasilnya kurang dihargai oleh perusahaan.

Hasil uji t pada kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan  $t_{hitung} (3,174) > t_{tabel} (2,026)$  dan signifikansi sebesar 0,003. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo (2006), M. Hanif Al Rizal (2012), Sania Nur (2013), Betania Widya K. dan Rustiana (2014), Rama Difayoga (2015), dan Titik Rosita, Dkk (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda,  $H_0$  pada hipotesis ketiga ditolak dapat dilihat dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan  $F_{hitung}$  sebesar 21.129 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian  $0,000 < 0,05$  sehingga membuktikan bahwa model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan variabel kinerja karyawan PT X.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X adalah sebesar 53,3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT X”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT X adalah:
  - a. Lingkungan kerja PT X tergolong kurang nyaman. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang kurang nyaman sangat dipengaruhi oleh dimensi lingkungan kerja fisik yang disebabkan oleh peralatan kantor yang kurang memadai, terjadinya kebocoran saat musim hujan, dan tidak adanya gudang yang dapat digunakan untuk menyimpan material berat atau barang yang sudah tidak terpakai.
  - b. Kepuasan kerja karyawan PT X tergolong kurang puas. Hal ini disebabkan oleh minimnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan, kurang baiknya hubungan antar karyawan, dan tidak adanya penghargaan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya.
  - c. Kinerja karyawan pada PT X tergolong rendah, karena nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu 67,30 yang masuk ke dalam kategori C yang artinya adalah cukup baik, sedangkan nilai standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah minimum 70 yang termasuk ke dalam katgori

B yang artinya baik. Hal ini disebabkan oleh kurang disiplinnya karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target kerja, dan kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X, artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi.
4. Model penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi kinerja karyawan PT.X. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 53,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **1.2 Saran**

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

### 1.2.1 Saran-Saran Untuk PT X

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan peralatan kerja yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti mengganti peralatan yang rusak, merenovasi atap bangunan agar tidak terjadi kebororan saat hujan yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, dan dibuatkan gudang agar dapat digunakan untuk menyimpan material berat atau barang yang sudah tidak terpakai agar lebih tertata dengan baik dan tidak ditelakkan disembarang tempat.
2. Diharapkan perusahaan mampu memberikan promosi kerja secara adil dan merata tanpa membeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dengan cara memberikan kesempatan promosi kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan stabil, untuk meningkatkan hubungan baik antar karyawan perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti *gathering*, dan memberikan penghargaan kepada karyawan agar mereka merasa pekerjaannya dihargai seperti memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang berprestasi.
3. Perusahaan diharapkan mampu bertindak tegas kepada karyawan yang datang terlambat dengan memberikan sanksi yang tegas seperti surat teguran, potong gaji atau potong uang makan, untuk meningkatkan kuantitas kerja pimpinan perlu mengadakan evaluasi kerja dengan membuat pelatihan secara berkala kepada karyawan, memberikan

bimbingan langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

### **1.2.2 Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan stres kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja karyawan agar lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ahwari. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Badriah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Haratik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Ivancevich, John. *Human Resources Management*. Singapore: McGraw Hill, 2007.
- Nazir. Moh. *Metode Penelitian*. Bogor:Ghalia Indonesia, 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI, 2005.
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Rivai, Vethizal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- . *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offest, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Supranto dan Nandan Limakrisna. *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media 2009.
- Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Kreatif, 2013.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007.

## JURNAL

- Afrizal, Rifki. “Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero” *Epigram*, Vol 1, No, 1, 2012.
- Difayoga, Rama, dkk. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang), *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4. No. 1, 2015.
- Ekaningsih, Ana Sri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)”, *Socioscientia*, Vol. 4, No. 1, 2012.
- Febriyana, Wanda. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. Kabepe Chakra”.
- Gardjito, Aldo Herlambang. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13, No. 1. 2014.

- Kirana, Ria Astri, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Tower Management PT Indosat Tbk", *Epigram*, Vol. 12, No.2, 2015.
- Kusuma, Aditya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Kabupaten Lahat", *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 4, No. 4, 2007.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasyda, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)", *Jurnal Administrai Binis*, Vol.8, No.2, 2014.
- Nur, Sania. "Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3, 2013.
- Meirina, Yumi. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonseia". *Jurnal MIX*, Vol.III, No.3, 2013.
- Permansari, Ragil. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang", *Management Analisis Journal*, Vol. 2, No. 2, 2013.
- Putra, Fariz Ramanda, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. NarayaTelematika Malang)".
- Rahayu, Vebriana Tri, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1, No.1, 2013.
- Rizal, M. Hanif Al. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Wilasa"Citarum" Kota Semarang)". *Diponegoro Journal OF Management*, Vol. 1, No. 2, 2012.
- Rosita, Titik, dkk. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Rustini, Ni Komang Ayu, dkk. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelolaan Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perankhat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)". *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol.20, No.2, 2015.

- Sofyan, Diana Khairani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2, No. 1, 2013.
- Susetyo, Widyanto Eko, dkk. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia DivisiKonsumer Area Cabang Surabaya”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol.1, No.1, 2014.
- Widodo, Untung. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)”,*Fokus Ekonomi*, Vol. 1, No. 2, 2006.
- Widya, Betania , Ade Rustiana, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus”, *Economic Education Analisis Journal*, Vol. 3, No. 2, 2014.
- Yudiningsih, Ni Made Diah, dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”,*e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha*, Vol.4, 2016.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Terlampir dibawah ini saya sampaikan satu paket daftar pernyataan yang merupakan instrumen pengumpulan data untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X”**. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Saya sangat berharap ketersediaan Bapak/Ibu menyisihkan waktu untuk mengisi angket tersebut secara terbuka, sebenar-benarnya sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan selama ini. Perlu disampaikan bahwa angket ini sama sekali tidak dikaitkan dengan hubungan pribadi Bapak/Ibu dengan perusahaan tempat bekerja, untuk itu identitas Bapak/Ibu akan terjamin kerahasiaannya. Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerja samanya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Reni Anggraini Putri

## I. Identitas Responden

Isilah data atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Jenis Kelamin :  Wanita  
 Pria
  
2. Usia :  <30 tahun  41-50 tahun  
 31-40 tahun  >50 tahun
  
3. Masa Kerja :  1-3 tahun  
 4-7 tahun  
 >7 tahun
  
4. Status Perkawinan :  Belum menikah  
 Menikah
  
5. Pendidikan :  SMA  
 D1-D3  
 S1  
 S2

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda check list (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda atas 24 pernyataan dibawah ini.

KETERANGAN : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Tata letak ruangan ditempat saya bekerja cukup rapi.					
2.	Tersedia ruang khusus/gudang untuk menyimpan material berat atau barang yang tidak terpakai.					
3.	Saya nyaman bekerja di tempat kerja saat ini.					
4.	Tempat saya bekerja bebas dari kebocoran.					
5.	Peralatan kerja di tempat kerja memadai.					
6.	Tempat saya bekerja bebas dari asap rokok atau bau-bauan yang tidak sedap.					
7.	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja.					
8.	Suhu udara ditempat kerja memberikan rasa sejuk dan segar.					
9.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.					
	<b>Kepuasan Kerja</b>					
10.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.					
11.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
12.	Gaji yang saya terima sudah adil karena sesuai dengan beban kerja saya.					
13.	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu setiap bulannya.					
14.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					

15.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.					
16.	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
17.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat saya.					
18.	Adanya kesempatan untuk naik jabatan selama saya bekerja.					
19.	Adanya penghargaan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan.					
20.	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan ketika ada hambatan dalam bekerja.					
21.	Atasan memperlakukan saya dengan adil.					
22.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.					
23.	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan.					
24.	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan.					

## Lampiran 2

### Butir Kuesioner

#### Butir Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

2	2	3	2	2	1	4	2
1	2	4	4	3	3	4	4
1	2	3	3	4	2	5	3
4	4	5	4	2	2	4	4
4	4	4	4	2	4	5	5
2	3	1	4	2	3	2	3
2	2	1	2	3	1	2	1
1	2	1	2	2	2	1	1
4	1	2	1	2	1	2	4
3	1	1	2	3	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	2	3	4	3
3	2	3	4	2	2	3	2
3	1	4	2	3	2	3	2
2	2	2	2	1	2	2	1
4	1	3	3	3	2	3	4
2	2	3	4	1	3	2	2
2	3	3	2	3	2	4	3
2	1	2	1	1	3	2	2
2	1	2	1	2	2	3	2
3	1	2	2	2	1	5	3
4	4	5	4	1	4	5	5
1	2	3	2	4	2	3	2
2	1	3	2	2	1	2	2
4	1	5	2	4	2	5	4
4	4	5	4	1	4	5	5
2	1	3	4	2	1	2	1
2	1	3	1	2	2	2	1
3	4	2	2	3	3	3	2
2	1	3	1	2	2	3	1
2	2	4	1	2	1	2	3
4	5	5	4	2	4	4	5
2	2	4	2	2	3	2	2
3	2	2	2	3	3	4	3
3	2	2	1	1	3	3	4
2	1	3	2	2	3	4	3
3	2	3	3	3	4	5	2
1	2	2	1	2	2	4	2
5	4	2	2	2	1	5	4
5	3	2	5	3	4	5	1

**Butir Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja**

2	1	2	4	3	2	1	3	1	2	3	2	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
4	1	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4
1	1	2	5	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	3	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2
2	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	4	2	2
1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2
2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3
2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	4	3	4	4	3
1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	1
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2
2	1	2	3	3	1	1	3	2	2	4	4	2	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	5	5	5	3	2
2	2	1	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2
2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2
4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4
2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	4	3	3
1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
2	2	5	3	2	2	2	1	3	2	4	3	4	2	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3
2	2	5	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	3	4	2	2
2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2
4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	1	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	0,712	0,361	Valid
2	0,762	0,361	Valid
3	0,808	0,361	Valid
4	0,714	0,361	Valid
5	0,705	0,361	Valid
6	0,669	0,361	Valid
7	0,685	0,361	Valid
8	0,786	0,361	Valid
9	0,695	0,361	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			
10	0,915	0,361	Valid
11	0,842	0,361	Valid
12	0,830	0,361	Valid
13	0,527	0,361	Valid
14	0,814	0,361	Valid
15	0,924	0,361	Valid
16	0,859	0,361	Valid
17	0,834	0,361	Valid
18	0,746	0,361	Valid
19	0,876	0,361	Valid
20	0,738	0,361	Valid
21	0,618	0,361	Valid
22	0,693	0,361	Valid
23	0,792	0,361	Valid
24	0,740	0,361	Valid

**Lampiran 4****Hasil Uji Reliabilitas****Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,887	9

**Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,954	15

## Lampiran 5

### Hasil Analisis Deskriptif

#### Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik							
1.	Tata letak ruangan ditempat saya bekerja cukup rapi.	F	5	15	8	10	2
		%	12,5	37,5	20,0	25,0	5,0
2.	Tersedia ruang khusus/gudang untuk menyimpan material berat atau barang yang tidak terpakai.	F	13	15	3	8	1
		%	32,5	37,5	7,5	<b>20,0</b>	<b>2,5</b>
3.	Saya nyaman bekerja di PT X.	F	4	11	13	6	6
		%	10,0	27,5	32,5	15,0	15,0
4.	Tempat saya bekerja bebas dari kebocoran.	F	8	16	3	11	2
		%	20,0	40,0	7,5	27,5	5,0
5.	Peralatan kerja di tempat kerja memadai.	F	6	20	10	4	0
		%	15,0	50,0	25,0	<b>10,0</b>	<b>0,0</b>
6.	Tempat saya bekerja bebas dari asap rokok atau bau-bauan yang tidak sedap.	F	8	15	10	7	0
		%	20,0	37,5	25,0	<b>17,5</b>	<b>0,0</b>
7.	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja.	F	1	11	8	11	9
		%	2,5	27,5	20,0	27,5	22,5
8.	Suhu udara ditempat kerja memberikan rasa sejuk dan segar.	F	7	13	8	8	4
		%	17,5	32,5	20,0	20,0	10,0
9.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	F	10	15	3	10	2
		%	25,0	37,5	7,5	25,0	5,0
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		%	<b>17,2</b>	<b>36,4</b>	<b>18,3</b>	<b>20,8</b>	<b>7,2</b>

### Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Gaji							
10.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.	F	6	21	0	12	1
		%	15,0	52,5	0,0	30,0	2,5
11.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.	F	14	17	0	7	2
		%	35,0	42,5	0,0	17,5	5,0
12.	Gaji yang saya terima sudah adil karena sesuai dengan beban kerja saya.	F	8	12	6	10	4
		%	20,0	30,0	15,0	25,0	10,0
13.	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu setiap bulannya.	F	3	15	5	12	5
		%	7,5	37,5	12,5	30,0	12,5
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Gaji</b>		%	<b>19,38</b>	<b>40,63</b>	<b>6,88</b>	<b>25,63</b>	<b>7,50</b>
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri							
14.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	F	10	14	5	9	2
		%	25,0	35,0	12,5	22,5	5,0
15.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.	F	6	21	4	7	2
		%	15,0	52,5	10,0	17,5	5,0
16.	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	F	9	15	5	9	2
		%	22,5	37,5	12,5	22,5	5,0
17.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat saya.	F	3	21	4	10	2
		%	7,5	52,5	10,0	25,0	5,0
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri</b>		%	<b>17,50</b>	<b>44,38</b>	<b>11,2%</b>	<b>21,88</b>	<b>4,0%</b>
Dimensi Promosi							
18.	Adanya kesempatan untuk naik jabatan selama saya bekerja.	F	8	22	3	7	0
		%	20,0	55,0	7,5	<b>17,5</b>	<b>0,0</b>
19.	Adanya penghargaan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan.	F	4	26	1	8	1
		%	10,0	65,0	2,5	<b>20,0</b>	<b>2,5</b>
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Promosi</b>		%	<b>15,00</b>	<b>60,00</b>	<b>5,00</b>	<b>18,75</b>	<b>1,25</b>
Dimensi Penyelia							
20.	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan ketika ada hambatan dalam bekerja.	F	4	18	6	8	4
		%	10,0	45,0	15,0	20,0	10,0
21.	Atasan memperlakukan saya dengan adil.	F	8	16	5	8	3
		%	20,0	40,0	12,5	20,0	7,5
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Penyelia</b>		%	<b>15,00</b>	<b>42,50</b>	<b>13,75</b>	<b>20,00</b>	<b>8,75</b>

Dimensi Rekan Kerja							
22.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	F	5	16	12	6	1
		%	12,5	40,0	30,0	<b>15,0</b>	<b>2,5</b>
23	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan.	F	8	17	5	10	0
		%	20,0	42,5	12,5	25,0	0,0
24.	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan.	F	3	18	7	10	2
		%	7,5	45,0	17,5	25,0	5,0
<b>Jumlah Rata-Rata Dimensi Rekan Kerja</b>		%	<b>13,3</b>	<b>42,5</b>	<b>20,0</b>	<b>21,67</b>	<b>2,50</b>
<b>Jumlah Rata-Rata Seluruh Dimensi</b>		%	<b>16,50</b>	<b>44,80</b>	<b>11,30</b>	<b>22,20</b>	<b>5,20</b>

### Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	40	50	90	67,30	11,783
Valid N (listwise)	40				

## Lampiran 6

### Data Penilaian Kinerja Karyawan PT X bulan Mei 2017

#### Penilaian Kinerja Karyawan

Periode : Mei 2017

No. Resp	Inisial Responden	Poin Penilaian			Kinerja	Kelompok Performansi
		Kedisiplinan	Kualitas	Kuantitas		
1	LM	25	20	20	65	C
2	NA	26	29	27	82	B
3	AH	17	20	19	56	D
4	AS	19	20	19	58	D
5	AN	16	24	24	64	C
6	AB	19	20	20	59	D
7	DRS	20	16	15	51	D
8	EY	20	20	20	60	C
9	HN	25	13	18	55	D
10	IM	13	25	14	52	D
11	KO	30	29	29	88	B
12	MO	35	27	23	85	B
13	MN	30	25	22	77	B
14	RT	32	20	19	71	B
15	RO	20	18	12	50	E
16	SM	26	15	20	61	C
17	SN	30	23	14	67	C
18	SA	33	20	19	72	B
19	SH	29	19	18	66	C
20	YS	28	14	11	53	D
21	KN	27	21	20	68	C
22	JI	37	29	24	90	A
23	SJN	26	28	26	80	B
24	MBN	14	28	15	57	D
25	SMY	31	23	26	80	B
26	SO	33	26	28	87	B
27	SR	25	19	10	54	D
28	T	12	25	21	58	D
29	IF	28	24	21	73	B
30	DAP	25	19	16	60	C
31	JJS	20	25	10	55	D

32	WS	34	28	18	80	B
33	SAW	30	27	26	83	B
34	NHS	34	20	15	69	C
35	PHU	22	29	29	80	B
36	MF	20	21	12	53	D
37	TS	29	24	10	63	C
38	SDY	26	18	19	62	C
39	DTU	38	21	19	78	B
40	DVL	31	20	19	70	B

**Keterangan**

Nilai Akhir	Kelompok Performansi
≤ 50	E
51-59	D
60-69	C
70-89	B
90-100	A

## Lampiran 7

## Form Penilaian Kinerja Karyawan yang Digunakan Oleh PT X.

<b>FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN</b>	
<b>Sifat</b>	: RAHASIA
<b>Nama</b>	:
<b>Jabatan</b>	:

<b>PETUNJUK PELAKSANAAN PENGISIAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN</b>				
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi nama dan jabatan karyawan yang akan dinilai.</li> <li>2. Perhatikan aspek-aspek yang dinilai.</li> <li>3. Berilah nilai sesuai dengan range angka yang telah ditentukan, dan sesuai dengan keadaan karyawan tersebut.</li> <li>4. Totalkan seluruh range angka yang telah diisi.</li> </ol>				
<b>ASPEK-ASPEK YANG DINILAI</b>			<b>Range Angka</b>	<b>Nilai</b>
<b>KEDISIPLINAN</b>				
1	1	Selalu tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran.	31 s/d 40	
	2	Biasanya tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran.	21 s/d 30	
	3	Sekali-sekali tidak tepat waktu dan sekali-sekali melanggar tata tertib.	11 s/d 20	
	4	Hanya sekali-sekali tepat waktu dan pernah mendapatkan sanksi kedisiplinan.	<10	
<b>Total Aspek Kedisiplinan</b>				
<b>KUANTITAS KERJA</b>				
2	1	Selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang direncanakan dan tepat menurut waktu yang ditetapkan.	26 s/d 30	
	2	Biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendekati waktu yang ditetapkan.	16 s/d 25	
	3	Hasil kerja baik tetapi waktu kerja pas-pasan.	11 s/d 15	
	4	Hasil kerja dibawah yang diharapkan dan melewati waktu.	< 10	
<b>Total Aspek Kuantitas Kerja</b>				
<b>KUALITAS KERJA</b>				
3	1	Hasil Kerja selalu memenuhi standar mutu bahkan sering kali jauh lebih baik dari yang ditetapkan.	26 s/d 30	
	2	Hasil kerja sesuai standar mutu dan menurut ketentuan.	16 s/d 25	

3	Biasanya tepat dan menurut ketentuan tetapi membutuhkan pengontrolan.	11 s/d 15	
4	Ketepatan memadai tetapi sering salah.	< 10	
<b>Total Aspek Kualitas Kerja</b>			
<b>TOTAL</b>			

<b>Yang Memberi Nilai</b>
<b>Tgl.</b>

## Lampiran 8

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	67,30	23,80	38,20
	Std. Deviation	11,783	6,787	12,237
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,097	,127
	Positive	,107	,097	,109
	Negative	-,109	-,087	-,127
Test Statistic		,109	,097	,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,102 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3925,067	20	196,253	2,504	,025
		Linearity	2198,708	1	2198,708	28,050	,000
		Deviation from Linearity	1726,359	19	90,861	1,159	,375
	Within Groups	1489,333	19	78,386			
Total			5414,400	39			

### Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	3490,733	28	124,669	,713	,774
		Linearity	1554,994	1	1554,994	8,892	,012
		Deviation from Linearity	1935,740	27	71,694	,410	,971
	Within Groups		1923,667	11	174,879		
Total			5414,400	39			

### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,905	1,105
	Kepuasan Kerja	,905	1,105

a. Dependent Variable: Kinerja

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,030	-,006
		Sig. (2-tailed)	.	,853	,972
		N	40	40	40
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,030	1,000	,299
		Sig. (2-tailed)	,853	.	,061
		N	40	40	40
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,006	,299	1,000
		Sig. (2-tailed)	,972	,061	.
		N	40	40	40

## Lampiran 9

### Hasil Uji Regresi

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,968	5,594		5,715	,000
	Lingkungan Kerja	,905	,205	,521	4,415	,000
	Kepuasan Kerja	,361	,114	,375	3,174	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2886,788	2	1443,394	21,129	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2527,612	37	68,314		
	Total	5414,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	,533	,508	8,265

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 10****Tabulasi Data Penelitian**

No.	Kinerja	Lingkungan	Kepuasan
1	65	19	32
2	82	27	55
3	56	25	34
4	58	33	41
5	64	36	31
6	59	22	57
7	51	17	23
8	60	13	28
9	55	18	40
10	52	20	54
11	88	34	61
12	85	34	28
13	77	23	42
14	71	24	27
15	50	16	20
16	61	27	28
17	67	23	34
18	72	23	38
19	66	15	33
20	53	17	23
21	68	21	27
22	90	36	60
23	80	20	52
24	57	17	27
25	87	31	58
26	80	36	54
27	54	17	38
28	58	16	37
29	73	26	25
30	60	17	42
31	55	19	26
32	80	38	23
33	83	21	56
34	69	25	35
35	80	24	54
36	53	22	39
37	63	26	30
38	62	17	29
39	78	28	51
40	70	29	36

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Reni Angraini Putri. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Sarju Dwiyanto dan Titin Sunarti pada 17 Oktober 1995. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orang tua di Jalan Jati Murni No. 74, Pangkalan Jati, Cinere, Depok. Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di MI Darul Ulum Jakarta Selatan pada tahun 2007 dan melanjutkan pendidikannya ke MTS Negeri 3 Jakarta Selatan. Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2010 peneliti melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 66 Jakarta Selatan dan lulus pada tahun 2013. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2013 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi manajemen sumber daya manusia.