

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA BATANGHARI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Oleh:

NAMA : Riza Delviarista
NIM 1900861201040
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MENEJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI 2023**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : Riza Delviarista
NIM : 1900861201040
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

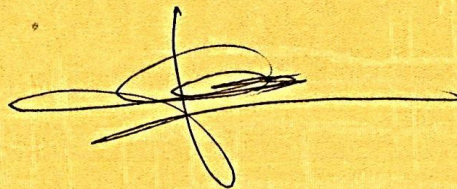
Jambi, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi I



(Sakinah AS, S.E., M.M)

Pembimbing Skripsi II



(Andri Yandi, S.E., M.M)

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen



(Hana Tamara Putri, SE., MM.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 10 Agustus 2023

Jam : 13.30 – 15.30

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

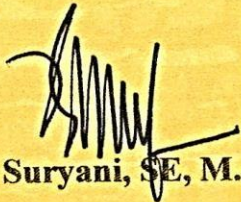
PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Saiyid Syekh, Se, M.Si	Ketua	
Andri Yandi, S.E., M.M	Sekretaris	
Ubaidillah, SE, MM	Penguji utama	
Sakinah AS, S.E., M.M	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari



Dr. Hj Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Program

Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Riza Delviarista
NIM : 1900861201040
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar dan bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023
Yang membuat Pernyataan




RIZA DELVIARISTA
NIM. 1900861201040

ABSTRAK

RIZA DELVIARISTA/ 1900861201040/ FAKULTAS EKONOMI/
MANAJEMEN/ PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA BATANGHARI/ DOSEN
PEMBIMBING I : SAKINAH AS, S.E.,M.M DAN PEMBICARA II : ANDRI
YANDI, S.E., M.M.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh karyawan pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang diharapkan di setiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.

lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal.

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistic, Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Batanghari yang berjumlah 62 karyawan. Sampel diambil dari populasi dengan teknik *total sampling* dimana semua anggota populasi yaitu semua karyawan CV. Putra Batanghari dijadikan sebagai sampel penelitian.

Diperoleh hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan mengikuti taraf signifikan 0,05. Artinya jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka varibael independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan skor terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu kelembaban udara, suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, maka dari itu kepada atasan instansi sebaiknya memperhatikan setiap ruangan kerja karyawan agar karyawan menjadi nyaman saat bekerja dan dapat meningkatkan aktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan

ABSTRACT

RIZA DELVIARISTA/ 1900861201040/ FACULTY OF ECONOMICS/
MANAGEMENT/ THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES CV. PUTRA
BATANGHARI / SUPERVISOR I: SAKINAH AS, S.E.,M.M AND ADVISOR II:
ANDRI YANDI, S.E., M.M.

Human resources are the main factor in the development of the business world. Employees have an important role in a company, namely as thinkers, planners and controllers of company activities. A comfortable and good work environment is something that is very liked by employees in general, because this will affect the expected employee productivity in each organization, aiming at none other than leading to a positive performance in the organization where employees work.

work environment is the environment refers to the institutions or forces that are outside the organization and potentially affect the performance of the organization. performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve company goals illegally.

Quantitative approach is an approach that is carried out by recording and analyzing research data exactly by using statistical calculations. The population for this research is all employees of CV. Putra Batanghari, totaling 62 employees. Samples were taken from the population using total sampling technique where all members of the population, namely all employees of CV. Batanghari's son was used as the research sample.

The results obtained from the study of the physical work environment affect employee performance. This is by following a significant level of 0.05. This means that if the significant value is below 0.05 then the independent variable affects the dependent variable.

Based on the lowest score on the work environment variable, namely air humidity, the temperature in the work room is good enough to support work activities, therefore agency superiors should pay attention to each employee's work room so that employees feel comfortable while working and can increase employee work activities.

Keywords: physical work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah meridhoi dan merestui dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari**”. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Batanghari Jambi.

Penyelesaian skripsi ini saya ucapkan terima kasih untuk kedua orang tua „ayahanda Indra Gunawan dan ibunda Sri Pujiati“ yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya dengan baik.

Pada Kesempatan ini saya juga mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak ,Ak, CA, CMA selaku Dekan Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE., MM selaku ketua Program Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak R Adisetiawan selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, saran dan membimbing selama perkuliahan.
5. Sakinah AS, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Andri Yandi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan dorongan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjadi mahasiswi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

8. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen seangkatan yang telah banyak memberikan saran-saran, pendapat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada atasan perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan CV. Putra Batanghari sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga Skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan serta menjadi karya yang bermanfaat.

Jambi, Agustus 2023

Penulis

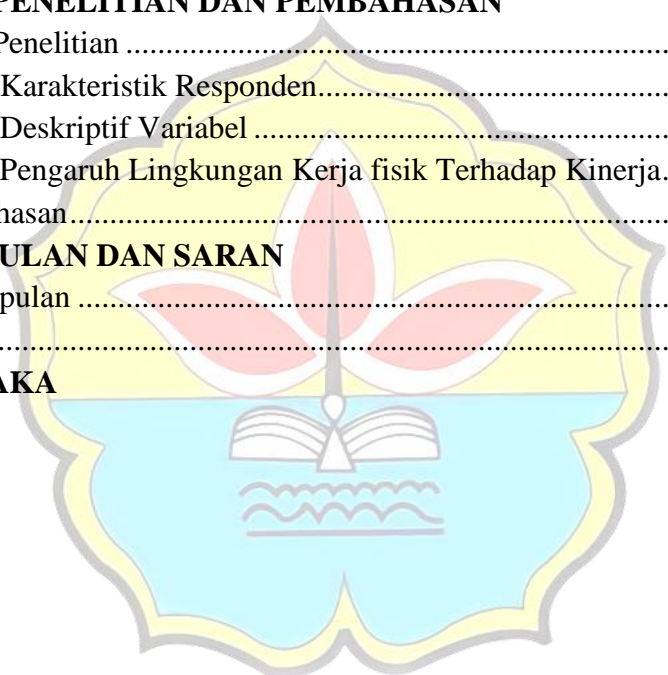


Riza Delviarista
NIM : 1900861201040

DAFTAR ISI

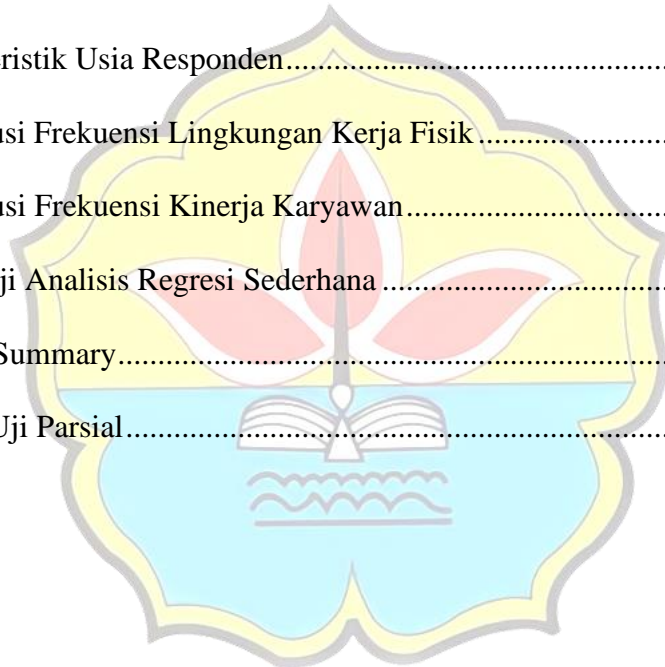
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	
ix	
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka	9
2.1.1. Manajemen	9
2.1.2 Fungsi Manajemen	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
2.1.4 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.5 Definisi Lingkungan Kerja	14
2.1.6 Teori Lingkungan Kerja	15
2.1.7 Lingkungan Internal	16
2.1.8 Lingkungan Industry	17
2.1.9 Lingkungan Makro	17
2.1.10 Jenis Lingkungan Kerja	17
2.1.11 Dimensi Lingkungan Kerja	19
2.1.12 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.13 Pengertian Kinerja	22
2.1.14 Desain System Pengukuran Kinerja	23
2.1.15 Klasifikasi Ukuran Kinerja.....	25
2.1.16 Dimensi Kinerja Karyawan	26
2.1.17 Indikator Kinerja Karyawan	27
2.2. Kerangka Konseptual	28
2.3. Model Penelitian	29
2.4. Hipotesis.....	30

2.5 Metode Penelitian.....	30
2.5.1 Populasi Dan Sampel.....	31
2.5.2 Penyusunan Instrument Penelitian.....	32
2.5.3 Uji Validitas.....	34
2.5.4 Uji Reabilitas	35
2.5.5 Analisa Data	35
2.5.6 Definisi Operasional	36
BAB III GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
3.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	39
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
3.1.2 Struktur Organisasi	40
3.1.3 Kegiatan Pasar Dan Pemasaran	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	50
4.1.1. Karakteristik Responden.....	50
4.1.2. Deskriptif Variabel	51
4.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja.....	54
4.2 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Cv Putra Batanghari Tahun 2018-2022.....	2
Tabel 1.2	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Tahun 2018-2022	4
Tabel 1.3	Hasil Penilaian Kinerja Perusahaan Dari Tahun 2018-2022.....	5
Tabel 2.1	Skala Likert.....	34
Tabel 2.2	Definisi Operasional.....	37
Tabel 3.1	Fasilitas Dan Peralatan.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Usia Responden.....	50
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik.....	52
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.4	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	55
Tabel 4.5	Model Summary.....	55
Tabel 4.6	Uji T (Uji Parsial).....	56



DAFTAR BAGAN

Bagan	Keterangan	Halaman
Bagan 2.1	Kerangka Pemikiran	29
Bagan 3.1.	Struktur Organisasi	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa MSDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono, 2010).

Karyawan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut. Pada CV.Putra Batanghari yang berada di Jalan Raden Fatah RT 08 Sejinjang yang bergerak dibidang olahan pasir. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik

Adapun data jumlah karyawan pada CV.Putra Batanghari dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan CV Putra Batanghari Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Orang
1	2018	63
2	2019	60
3	2020	59
4	2021	57
5	2022	62

Sumber : CV. Putra Batanghari

Berdasarkan tabel di atas jumlah karyawan yang ada di CV. Putra Batanghari dalam 5 tahun terakhir yaitu 62 Orang. Jumlah karyawan pada Tahun 2022 meningkat 2%. Hal ini disertakan oleh penambahan karyawan untuk mengembangkan Perusahaan CV. Putra Batanghari.

Berdasarkan studi pendahuluan di dapatkan bahwa lingkungan kerja baik. Hal ini secara umum di sebabkan oleh lingkungan kerja fisik yaitu berupa fasilitas di area kerja tersebut memadai. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang telah diberikan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang. Lingkungan kerja adalah salah satunya faktornya (Faizal, 2016)

Setiap karyawan membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya. Faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang tenang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang

cukup, maupun musik yang merdu. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh karyawan pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang diharapkan di setiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana karyawan bekerja. Dan dalam pencapaian itu perlu proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, agar meningkatnya etos kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian,2002 dalam Rifka 2017) yang menyatakan bahwa telah umum diakui baik pakar maupun ahli praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan perlu dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa masalah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi. Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan,

musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2010).

Adapun data fasilitas fisik atau lingkungan kerja fisik yang ada di CV.

Putra Batanghari Tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik CV. Putra Batanghari Tahun 2018-2022

No.	Nama Peralatan	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Excavator Caterpillar D260	3	3	
2	Excavator Hitachi 210Lc	1	1	
3	Tug Boat	2	2	
4	Ponton BG. Ria 400 m3	1	1	
5	Ponton BG. Fortune 1.000 m3	1	1	
6	Ponton BG. Pride 1.000 m3	1	1	
7	Mesin Sedot 500 PK	7	6	1
8	Mesin Sedot Diesel S1115	1	1	
9	Mobil Canter PS HD125	6	5	1
10	Komputer	15	13	2
11	Meja	35	30	5
12	Kursi	70	65	5
13	HT	10	10	
14	Ruang Istirahat	2	2	
15	Mushola	1	1	
16	Kamar Mandi (WC)	2	2	

Sumber : CV. Putra Batanghari

Berdasarkan tabel diatas pada lingkungan fisik CV. Putra Batanghari yaitu fasilitas telah memadai sehingga lingkungan kerja dapat mencapai tujuan yang diharapkan Adapun data kinerja karyawan di CV. Putra Batanghari dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Perusahaan CV. Putra Batanghari dari tahun 2018-2022

No	Keterangan	Target per Tahun (m ³) (000)					Realisasi Per Tahun (000)				
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
1	Pasir halus	10	11	12	13	14	8	12	11	12	13
2	Pasir sedang	13	14	15	16	17	14	10	14	15	15
3	Pasir kasar	10	11	12	13	14	12	9	11	12	16
4	Batu split	11	12	13	14	15	8	12	10	11	9
5	Batu coarse	14	15	16	17	18	13	11	11	16	10

Sumber: CV.Putra Batanghari

Berdasarkan tabel diatas kinerja perusahaan CV. Putra Batanghari dari tahun 2018-2022 mengalami peningkatan target untuk setiap tahunnya, yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dengan kondisi baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sutrisno, 2010).

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah organisasi dalam menjalankan proses

organisasinya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Mensah dan Tawiah (2016, p.256), kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasionalnya. Penetapan tujuantujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumberdaya yang dimiliki khususnya sumberdaya manusia. Menurut Dobre (2013, p.53), untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, setiap perusahaan berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional.

Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan karena masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, karyawan

diharapkan mempunyai motivasi kerja serta gaji yang sesuai agar mendapatkan hasil kerja yang optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas maka, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Batanghari”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan terfokus pada masalah-masalah yang teridentifikasi. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja karyawan Kantor CV. Putra Batanghari yang masih relatif kurang memadai.
2. Kinerja karyawan Kantor CV. Putra Batanghari yang belum optimal

1.3 Rumusan masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dipaparkan di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk memperoleh gambaran lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Batanghari

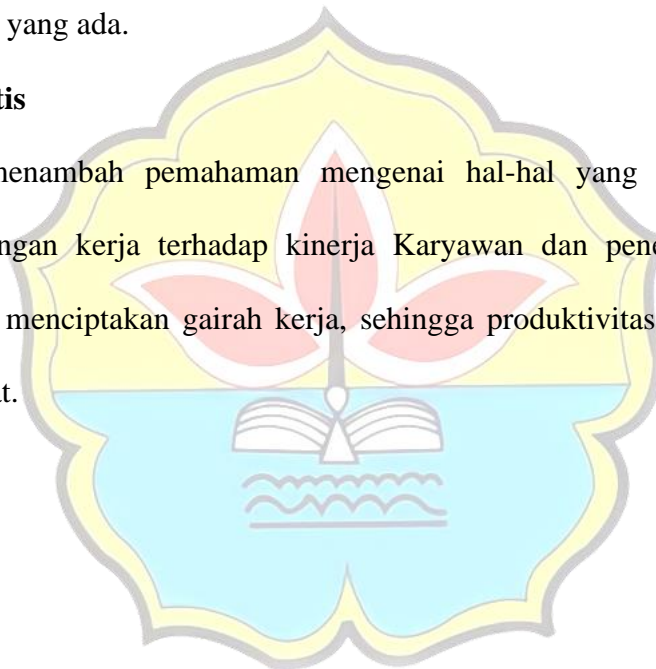
1.5 Kegunaan Penelitian

a. Manfaat akademis

1. Bagi pemegang kebijakan khususnya di CV. Putra Batanghari diharapkan mampu menjadi masukan dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi akademisi, diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian lain dengan mengembangkan melalui keterbatasan-keterbatasan yang ada.

b. Manfaat praktis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dan penerapannya di lapangan serta menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Pengertian Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda Sari, 2012). Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Effendi, 2014).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk

menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Solihin, 2012). Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Terry (2010: 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) :

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatankegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer (Terry & Rue, 2010: 82). Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama Terry (1993:62).

d. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai asset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Syarief et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia

(MSDM). Menurut Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.4 Fungsi Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Sutrisno (2010:9-11) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan kerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

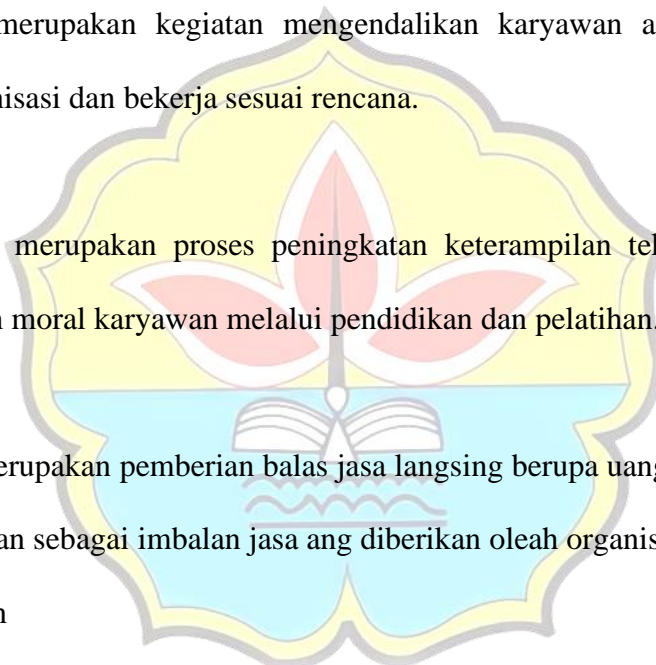
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.



9.Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10.Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.5 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2004) lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.6 Teori Lingkungan Kerja

Pembahasan para ahli mengenai lingkungan kerja dan kinerja mengungkapkan bahwa manusia dapat bekerja dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal jika dalam melaksanakan pekerjaannya didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dalam artian bahwa lingkungan kerja tersebut memungkinkan orang biasa bekerja untuk berkreasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan menjadi pendorong tumbuhnya kinerja karyawan. Akan tetapi lingkungan yang melebihi ambang batas kemampuan pekerja untuk berkreasi akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi kesehatan dan keselamatan diri pekerja. Untuk itu, maka perlu diupayakan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman bagi para karyawan.

Sumamur dalam Sihombing (1996) menyatakan bahwa banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pekerja. Faktor yang dimaksud antara lain Faktor fisik, seperti ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi dan peralatan. Faktor kimia seperti, gas, uap, debu dan sebagainya Faktor biologis Faktor fisiologis, seperti konstruksi, isi kantor dan cara kerja Faktor mental, psikologis, sosial, ekonomi seperti suasana kerja, hubungan di antara pekerja, gaji/upah dan kesempatan memperoleh penghasilan.

Mello (2002) menyatakan bahwa hubungan kerja adalah isu strategis, kunci bagi organisasi karena sifat hubungan antara pemberi kerja dan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap moral, motivasi dan produktivitas.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa bila lingkungan kerja suatu organisasi tidak baik maka akan membuat karyawan bersikap acuh tak acuh pada tugasnya, tanpa percikan motivasi untuk berkreasi serta merosotnya produktivitas kerja karyawan. Suatu kondisi yang mungkin sulit untuk dielakkan adalah keluarnya para karyawan yang terbaik yang dimiliki oleh organisasi.

Alwi (2001) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan pula bahwa lingkungan kerja terdiri atas:

2.1.7 Lingkungan Internal

Lingkungan internal pada dasarnya berkaitan dengan tuntutan-tuntutan dari karyawan bagi terciptanya peningkatan kualitas kehidupan kerja seperti adanya perbaikan sistem kompensasi, pengembangan karir, pendidikan lanjut dan peluang untuk berprestasi. Kondisi ini tentunya mendorong pidentang perlunya perubahan strategi, kebijakan, dan faktor lain yang bersifat organisasional.

2.1.8 Lingkungan Industri

Lingkungan industri meliputi stakeholder, seperti pelanggan, pesaing, partner bisnis, supplier dan organisasi pekerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat persaingan industri yang potensial menimbulkan ancaman bagi organisasi.

2.1.9 Lingkungan Makro

Lingkungan makro merupakan faktor yang seringkali menimbulkan perubahan mendasar bagi suatu organisasi meliputi kondisi ekonomi, kondisi politik, teknologi dan persaingan. Perubahan lingkungan makro bisa diprediksi, tapi terkadang juga sulit diduga oleh pimpinan.

2.1.10 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009).

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara

yang menempa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Ashar S. Munandar : 2008). Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

2.1.11 Dimensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Soetjipto (2009) adapun dimensi lingkungan kerja diantaranya :

Dimensi fisik Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang

harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.12 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Kinerja puncak ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi lebih mudah. Ada beberapa kriteria yang menjadi pengukuran lingkungan kerja dalam perusahaan.

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasa dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja dan lain-lain.

2.1.13 Pengertian Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko 2011).

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal (1999:4) memandang manajemen kinerja sebagai *proses komunikasi* yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manaje, dan karyawan (Wibowo, 2007).

Dengan memerhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2007).

2.1.14 Desain Sistem Pengukuran Kinerja

Dengan memberikan pertimbangan secara berhati-hati pada desain dan pengembangan sistem pengukuran kinerja yang telah ada, dapat diperoleh informasi terkait kinerja yang lebih bermakna, dapat dipergunakan, dan nilai tambah yang benar. Untuk itu, perlu diingat akronim SMART, yang dapat bermakna *specific, measurable, achievable, relevant, dan timeliness*.

Review terhadap pedoman di bawah ini dapat membantu dalam mendesain sistem ukuran kinerja (Harbour, 1997:67).

1. Pengukuran mendorong perilaku. Ini dapat bersifat baik atau buruk. Untuk itu, perlu dipastikan bahwa mengukur sesuatu yang benar-benar membantu mencapai sasaran kinerja yang diharapkan.
2. Mengukur hasil pekerjaan nyata dan pencapaian, dan juga faktor dalam proses memengaruhi hasil kerja dan penyelesaian.
3. Sistem pengukuran kinerja memerlukan biaya untuk mengembangkan dan memelihara. Dengan demikian, perlu memfokuskan pada beberapa pengukuran yang kritis.
4. Untuk memastikan kegunaan dan relevansi, pengukuran kinerja spesifik perlu dikaitkan pada pengguna spesifik berdasar nama atau jabatan. Setiap sistem pengukuran kinerja harus mampu mengidentifikasi menurut nama, siapa menggunakan informasi apa, dan bagaimana dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Mengembangkan ukuran dan sistem terkait yang memberikan peringatan yang cukup atas perubahan negatif. Sistem pengukuran kinerja yang baik memberikan macam informasi yang benar kepada orang yang benar pada waktu yang benar dan format yang benar pula.
6. Penyajian pengukuran kinerja harus mudah dan cepat dipahami. Penyajian harus dijaga agar sederhana, spesifik, dan relevan.

Pengukuran kinerja sering kali tidak mudah karena menghadapi berbagai masalah. Masalah yang dapat timbul dalam pengukuran adalah : (1) terdapatnya banya ukuran; (2) pengukuran tidak ada hubungannya dengan strategi; (3) pengukuran bersifat bias terhadap hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana sampai ke sana; (4) sistem *reward* tidak sejajar dengan uk

kinerja; dan (5) pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasar tim (Wibowo, 2007).

2.1.15 Klasifikasi Ukuran Kinerja

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Keluarga ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklasifikasi sebagai berikut.

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktivitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam waktu seminggu.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah tolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *ranting* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle Time* *Cycle time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur

berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Tingkat pemanfaatan sumber daya tenaga 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru dipergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

2.1.16 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain (Wirawan, 2009):

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.

2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

2.1.17 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing – masing.

Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indikator yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

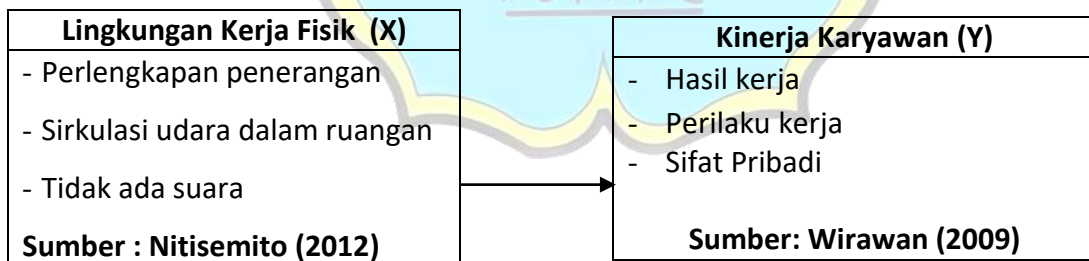
2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin, dkk., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan jika lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja menurun.

2.3 Model Penelitian

Model Penelitian adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Model Penelitian dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). Berdasarkan ulasan diatas, maka berikut Model Penelitian dari penelitian tersebut:



Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis atau jawaban sementara penelitian berdasarkan paparan sebelumnya adalah:

1. Diduga Lingkungan Kerja fisik CV. Putra Batanghari baik dan kinerja karyawan tinggi.
2. Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Putra Batanghari.

2.5 Metode Penelitian

Peran metode penelitian sangat menentukan dalam upaya menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian, dengan kata lain metode penelitian akan memberikan petunjuk terhadap pelaksanaan penelitian atau petunjuk bagaimana penelitian ini dilakukan. Metode mengandung makna yang menyangkut prosedur dan cara melakukan pengujian data yang diperlukan untuk memecahkan atau menjawab masalah penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nana Sudjana dan Ibrahim (1989:64) bahwa: Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya.

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan

menggunakan perhitungan statistik. Menurut Izaak Latanussa dalam Sudjana (2004: 40) “Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode bilangan untuk mendeskripsikan observasi suatu objek atau variabel dimana bilangan menjadi bagian dari pengukuran”.

2.5.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Batanghari yang berjumlah 62 karyawan.

b. Sampel

Sampel yaitu, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2002), “apabila subjek kurang dari 100, maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel penelitian”. Sampel diambil dari populasi dengan teknik *total sampling* dimana semua anggota populasi yaitu semua karyawan CV. Putra Batanghari dijadikan sebagai sampel penelitian.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%

$$n = \frac{62}{1 + 62 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{62}{1 + 62 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{62}{1 + 0,155}$$

$$n = \frac{62}{1,155}$$

$$n = 53,67$$

Perhitungan jumlah populasi penelitian sebagai berikut:

n = 53,67 atau dibulatkan menjadi 54 Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 54 responden. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

2.5.2 Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/kuesioner dengan Skala Likert. Penggunaan kuesioner

dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja.

Menurut Umar (2008:70-71), skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran yaitu:

- a. TB = Tidak Baik, diberi bobot 1
- b. KB = Kurang Baik, diberi bobot 2
- c. CB = Cukup Baik, diberi bobot 3
- d. B = Baik, diberi bobot 4
- e. SB = Sangat Baik, diberi bobot 5

Sedangkan untuk menghitung interval sebagai berikut:

- a. Skor terendah yang diperoleh dari 54 orang adalah 54 dengan asumsi bahwa semua responden memberi jawaban Sangat Tidak Setuju (Skor 1).

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 54 \\ &= 54\end{aligned}$$

- b. Skor tertinggi yang diperoleh dari 54 responden adalah 270 dengan asumsi bahwa semua responden memberikan jawaban Sangat Setuju (Skor 5).

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 54 \\ &= 270\end{aligned}$$

Rumus rentang skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = 54 (5-1) / 5$$

$$= 43.2$$

Maka dari rumus diatas didapat jarak interval adalah 43 dan kemudian akan disusun skala likert yang akan diterapkan dalam penelitian ini. Dengan pemikiran tentang skala likert yang dipakai untuk menganalisa data primer adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Skala Likert

No.	Interval	Keterangan
1.	54 – 97,19	Sangat Rendah
2.	97,2 – 140,39	Rendah
3.	140,4 – 183,59	Cukup Tinggi
4.	183,6 – 226,79	Tinggi
5.	226,8 – 270	Sangat Tinggi

2.5.3 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur lingkungan kerja fisik, non fisik dan komitmen. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2.5.4 Uji Realibilitas

(Siregar, 2014) menyatakan uji reliabilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ reliable / terpercaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument yang diuji tersebut tidak reliabel.

2.5.5 Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan variabel dependent. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependent, bila variabel independent dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan: Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Intersep

b = Keofisien regresi

2.5.6 Definisi Operasional

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2007) menyatakan bahwa variabel didalam penelitian adalah suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari satu variabel independen, satu variabel dependen dan 1 variabel intervening, variabel tersebut yaitu:

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang mnejadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen dapat dikatakan juga sebagai variabel terikat. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penellitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini lingkungan Kerja (X).

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada CV. Putra Batanghari. Definisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Alex S Nitisemito (2002)	Semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya	Pencahayaan	1. Perlengkapan penerangan	Ordinal
		Sirkulasi udara	2. Sirkulasi udara dalam ruangan	
		Kebisingan	3. Tidak ada suara	
		warna	4. Penggunaan warna ruangan	
		Kelembaban udara	5. Suhu diruangan kerja	
		fasilitas	6. Desain ruangan kerja 7. Tata letak ruangan 8. Lingkungan kerja yang bersih 9. Terjalin hubungan kerja 10. Kemananan ditempat kerja	
Kinerja Wirawan, 2009	Prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana	Hasil kerja	1. Menyelesaikan setiap pekerjaan 2. Berusaha teliti 3. Setiap pekerjaan dikerjakan 4. Pekerjaan yang diselesaikan	Ordinal
		Perilaku kerja	5. Pekerjaan diselesaikan melibatkan tim 6. Bekerja sesuai dengan aturan 7. Menyelesaikan pekerjaan 8. Mengatur prioritas 9. Bertanggungja wab	
		Sifat pribadi	10. Pekerjaan yang diselesaikan 11. Terbuka dalam	

			menerima kritik 12. Menyelesaikan pekerjaan	
--	--	--	---	--



BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum CV.Putra Batanghari

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV.Putra Batanghari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pertambangan dan Supplier. Kami melayani penyediaan berbagai macam bahan bangunan seperti pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, dan batu kerikil Dll.

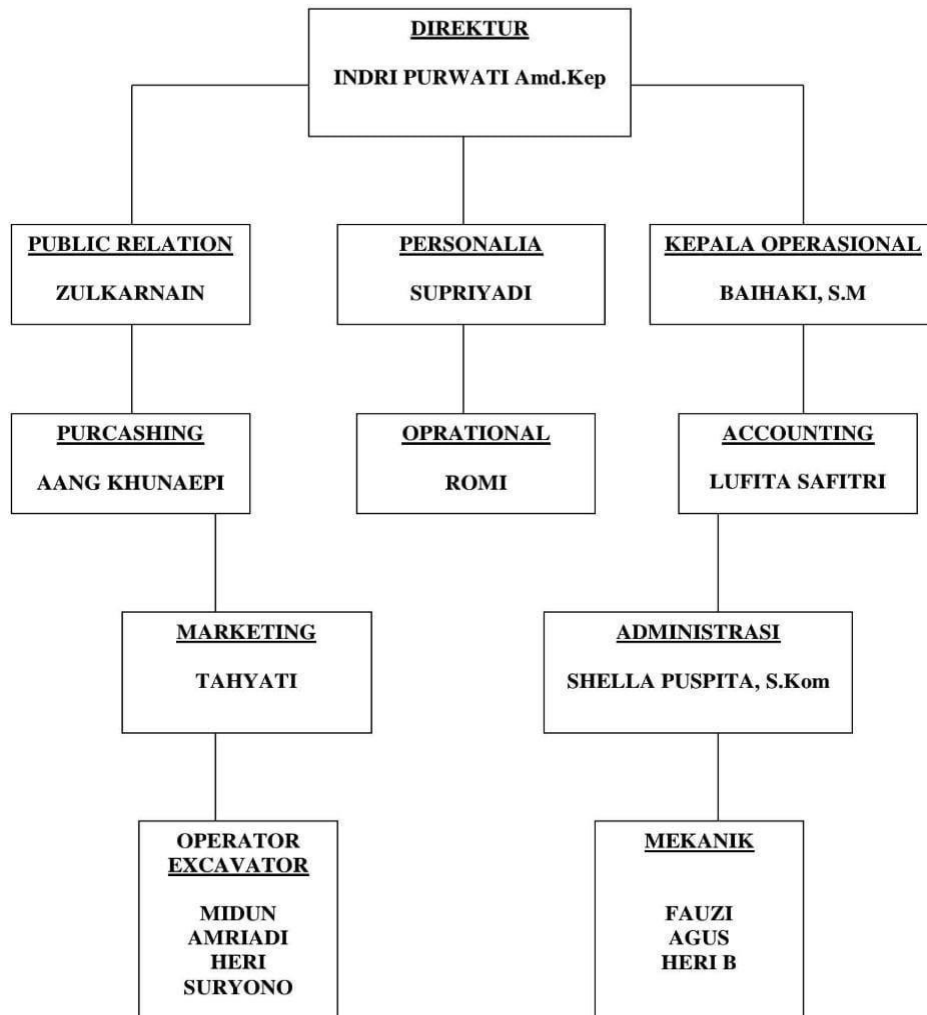
Perusahaan ini didirikan dengan *visi* menjadi CV. Putra Batanghari sebagai salah satu perusahaan jasa pertambangan dan supplier yang mumpuni dan dapat dipercaya dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan sepenuh hati.

Sedangkan *misi* perusahaan adalah menjalin kerjasama dengan semua perusahaan atau pengusaha yang membutuhkan jasa CV. Putra Batanghari berdasarkan sikap saling membutuhkan dan saling memberikan keuntungan.

CV. Putra Batanghari didirikan oleh Bapak Indra Gunawan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 04 November 2013. Pada tanggal tersebut Bapak Indra Gunawan meresmikan berdirinya perusahaan ini. Modal awal perusahaan ini adalah Rp. 300.000.000,- (Tiga Ratus Juta Rupiah).

Konsep bisnis CV. Putra Batanghari adalah sebagai *Total Solution Bussiness partner* yang memiliki visi dan misi sebagai mitra/partner strategis yang sanggup memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi personal ataupun corporate customer.

3.1.2 Struktur



Bagan 3.1
Struktur Organisasi

1. DIREKTUR

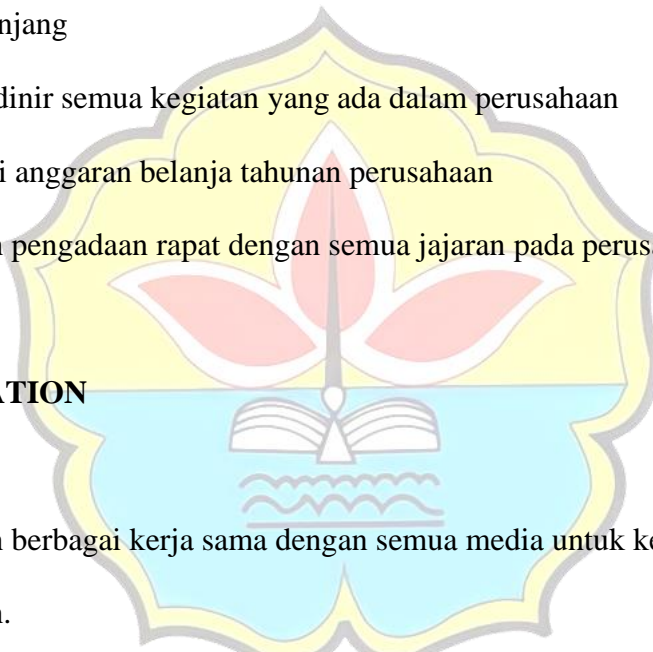
Tugas

- Melakukan pengawasan terhadap jalannya organisasi perusahaan
- Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan - kebijakan perusahaan
- Membuat rencana-rencana perusahaan baik jangka pendek maupun Jangka panjang
- Mengkoordinir semua kegiatan yang ada dalam perusahaan
- Menyetujui anggaran belanja tahunan perusahaan
- Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut.

2. PUBLIC RELATION

Tugas

- Melakukan berbagai kerja sama dengan semua media untuk kepentingan perusahaan.
- Meriset perilaku publik, data-data dari hasil riset terkait dapat digunakan untuk merancang strategi public relation perusahaan dalam mempengaruhi dan meyakinkan publik tentang pentingnya perusahaan bagi mereka.
- Merespon ketertarikan publik terhadap perusahaan, untuk menyampaikan berbagai pesan terencana untuk meningkatkan.
- Melakukan identifikasi dan evaluasi atas berbagai isu yang sekiranya akan berdampak terhadap perusahaan.



- Menjaga dan menciptakan kepercayaan konsumen melalui berbagai cara
- Menjalin hubungan dengan individu-individu dari berbagai kelompok golongan dan budaya
- Membuat agenda acara yang disesuaikan dengan target marketnya
- Memadukan aktifitas pemasaran dengan mengadakan kegiatan khusus sekaligus membangun citra publik yang positif.

3.PERSONALIA

Tugas

- Mengatur dan bertanggung jawab terhadap data karyawan
- Mengelola absensi atau daftar hadir karyawan, mencatat cuti dan filing dokumen
- Melakukan sosialisasi dan koordinasi
- Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
- Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply
- Menyiapkan internal letter dan outgoing letter
- Memperbaharui atau update dan record data

4. ACCOUNTING

Tugas

- Melakukan posting jurnal operasional
- Membuat pembukuan dari transaksi keuangan perusahaan
- Membuat laporan keuangan
- Memasukan dokumen kedalam sistem yang telah disediakan oleh perusahaan
- Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen keuangan perusahaan

- Menyusun laporan mengenai perpajakan perusahaan
- Melakukan rekonsiliasi dan penyesuaian data
- Melakukan perhitungan gaji karyawan perusahaan
- Melakukan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal yang
Ada hubungannya dengan hal perbankan ataupun keuangan perusahaan

5. PURCASHING

Tugas

- Memastikan barang yang dipesan tiba diwaktu yang telah ditentukan
- Menerima kedatangan barang dan mengecek kualitasnya
- Melakukan pembayaran atas barang yang dibeli
- Dokumentasi faktur, purchase order dan invoice
- Melakukan pelaporan atas pembelian yang dilakukan
- Melakukan kontrol atas ketersediaan barang
- Menjalin hubungan baik dengan para vendor

6. OPERATIONAL

Tugas

- Mengurus semua masalah yang terjadi dikantor misalnya mati lampu, jaringan wifi dan lain-lain
- Membantu HRD dalam melakukan pengecekan karyawan yang tidak hadir
- Mengurus perizinan perusahaan
- Membantu berbagai jenis pekerjaan dikantor
- Memastikan barang yg dimuat sesuai pesanan
- Menginformasikan ke konsumen terkait pengiriman barang
- Membuat surat jalan bagi supir

- Membuat laporan harian
- Mengatur muatan ke truck sesuai kapasitas masing-masing
- Mengurus legalitas perusahaan.

7. ADMINISTRASI

Tugas

- Membuat surat keperluan kantor seperti surat perintah kerja, penawaran barang dan jasa, surat penjualan dan lain sebagainya
- Mengelola dokumen perusahaan
- Melakukan entry data seperti mengetik, mengedit dan mengoreksi data perusahaan
- Melakukan pengarsipan data
- Mencatat dan memastikan persediaan alat tulis kantor tersedia dengan lengkap
- Membalas email atas nama perwakilan perusahaan
- Menyelesaikan masalah administrasi dengan mengkoordinasikan
- Menyiapkan agenda untuk kegiatan-kegiatan kantor

8. MARKETING

Tugas

- Analisis produk yang akan dipasarkan
- Menetapkan harga produk yang akan dipasarkan
- Merancang strategi promosi
- Merancang strategi digital marketing
- Memastikan kepuasan konsumen
- Menawarkan produk kepada konsumen

- Melayani dan menjaga hubungan baik dengan konsumen
- Merekap data penjualan
- Menganalisis dan menentukan target pasar

9. LOGISTIC

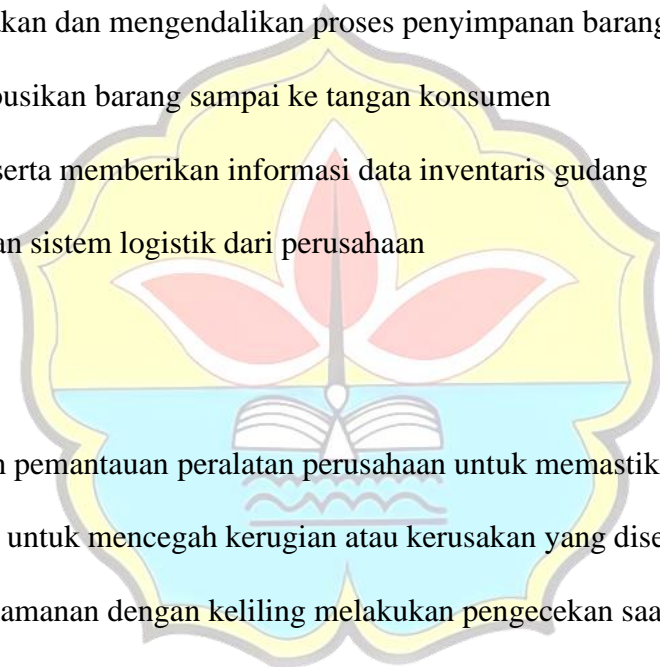
Tugas

- Mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik yang akan keluar darigudang maupun barang yang baru saja akan masuk ke gudang
- Melaksanakan dan mengendalikan proses penyimpanan barang
- Mendistribusikan barang sampai ke tangan konsumen
- Melayani serta memberikan informasi data inventaris gudang
- Menentukan sistem logistik dari perusahaan

10. SECCURITY

Tugas

- Melakukan pemantauan peralatan perusahaan untuk memastikan keamanan untuk mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja
- Kontrol keamanan dengan keliling melakukan pengecekan saat malam hari
- Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian Dan kegiatan pengawasan
- Mencegah dan deteksi dini penyusupan, dengan memeriksa terlebih Dahulu orang yang bukan karyawan saat masuk ke perusahaan
- Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan



11. MECHANIC

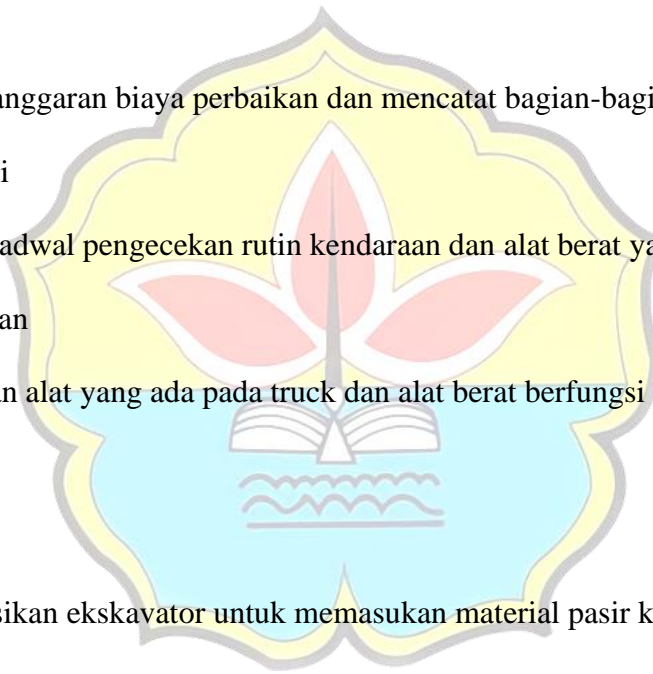
Tugas

- Melakukan perawatan rutin kendaraan dan alat berat yang ada di perusahaan
- Menganalisis dan mendiagnosis kerusakan kendaraan dan alat berat yang adadi perusahaan
- Melakukan perbaikan umum atau khusus dan mengganti bagian yang rusak
- Membuat anggaran biaya perbaikan dan mencatat bagian-bagian yang harus dibeli
- Membuat jadwal pengecekan rutin kendaraan dan alat berat yang ada diperusahaan
- Memastikan alat yang ada pada truck dan alat berat berfungsi dengan baik

12. EXCAV 1

Tugas

- Mengoprasikan ekskavator untuk memasukan material pasir kedalam truck
- Melaporkan jika terjadi kerusakan pada ekskavator
- Menjaga kesehatan ekskavator
- Memastikan mesin ekskavator dalam keadaan mati saat tidak digunakan
- Melakukan pemeriksaan standar rutin sebelum menggunakan ekskavator



3.1.3 Aspek Produksi

1. Alokasi Usaha

Dalam menjalankan kegiatan usahanya CV. Putra Batanghari di Jl.Raden Fattah No.08 Kelurahan Sijinjang Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi. Kami memilih lokasi tersebut, karena tempatnya dekat dengan daerah pemasaran dan lokasi yang sangat strategis untuk mengembangkan usaha ini.

2. Fasilitas dan Peralatan

Dalam kegiatan usaha ini kami menggunakan fasilitas yang diperoleh dari modal sendiri, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Fasilitas Dan Peralatan

No	NAMA PERALATAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Excavator Caterpillar D260	3 Unit	
2	Excavator Hitachi 210Lc	1 Unit	
3	Tug Boat	2 Unit	
4	Ponton BG.Ria 400 m3	1 Unit	
5	Ponton BG. Fortune 1.000 m3	1 Unit	
6	Ponton BG.Pride 1.000 m3	1 Unit	
7	Mesin Sedot 500 PK	7 Unit	
8	Mesin Sedot Diesel S1115	1 Unit	
9	Mobil Canter PS HD125	6 Unit	

3. Jadwal Operasional

CV.Putra Batanghari dalam menjalankan kegiatan usahanya telah menetapkan jadwal kegiatan usaha sebagai berikut:

Operasional : Setiap Hari, dari Senin s/d Minggu

Buka : Pukul 06.00 WIB

Tutup : Pukul 23.00 WIB

4. Kemampuan Produksi

CV. Putra Batanghari telah berusaha semaksimal mungkin untuk menunjang kepuasan konsumennya dalam penyediaan barang yaitu dengan menyediakan fasilitas untuk kegiatan usaha antara lain:

- 1) Ponton BG.Fortune dengan kapasitas isi : 1000 m³
- 2) Ponton BG.Pride dengan kapasitas isi : 1.000 m³
- 3) Ponton BG.Ria dengan kapasitas isi : 500 m³

Dengan demikian kami mampu menyediakan barang sebanyak 1.520 m³/hari sehingga kepuasan konsumen selalu terjaga dan terpenuhi.

5. Jenis Usaha yang Dikelola

CV.Putra Batanghari bergerak dibidang jasa pertambangan yaitu penyedia bahan bangunan seperti pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu kerikil, dll. Kami memilih usaha dibidang jasa pertambangan karena usaha ini disesuaikan dengan kebutuhan dan dengan skill yang kami miliki serta faktor pendukung yang memadai untuk mengembangkan usaha ini.

6. Jenis Usaha yang Direncanakan

Kami sepakat untuk membuat suatu usaha dibidang jasa pertambangan yaitu pengadaan bahan material dengan jenis material seperti pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu kerikil, dll. Kami yakin usaha ini akan berkembang dengan baik karena kami sudah menjalin kerjasama dengan beberapa pengusaha, toko bahan bangunan dan leveransir yang ada.

3.1.3 Kegiatan Pasar dan Pemasaran

1. Lingkungan Usaha

Di Jambi jenis usaha dibidang jasa pertambangan khususnya pengadaan material atau bahan bangunan sangat menjanjikan, karena jasa pertambangan adalah salah satu kebutuhan manusia pada umumnya, ditambah lagi dengan banyaknya jumlah tenaga kerja sekitar lebih dari 500 orang penduduk di Jambi dan sekitarnya. Oleh karena itu kami bertekad mengembangkan usaha jasa pertambangan atau pengadaan bahan bangunan karena ditunjang dari banyaknya peluang dalam mengembangkan jenis usaha ini.

2. Kondisi Pasar

Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama memang sudah cukup banyak. Tetapi, kami menyiasatinya dengan inovasi yang berbeda dari produk-produk yang sudah ada. Yaitu, dengan inovasi beragam pilihan jenis pasir, pengadaan batu kerikil dan dengan harga yang standar serta stock barang yang cukup memadai sehingga kebutuhan pelanggan dapat dipenuhi. Dengan demikian, kami yakin produk yang kami miliki dapat bersaing dan laku dipasaran serta mampu memuaskan para pelanggannya.

3. Rencana Pemasaran

Seiring berjalanya waktu kami telah dipercaya dari pengusaha maupun konsumen yang berada disekitar Kota Jambi, dengan berkembangnya kegiatan usaha, dengan demikian sudah menjadi tanggungjawab kami untuk meluaskan kegiatan usaha khususnya pemasaran produk kami yang semula hanya diwilayah sekitar sehingga kedepan kami akan berusaha menjangkau daerah-daerah yang lebih luass

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden pada CV. Putra Batanghari dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Usia Responden Pada CV. Putra Batanghari

No	Usia	f	%
1	20-25 Tahun	3	5.6
2	26-30 Tahun	27	50.0
3	31-35 Tahun	11	20.4
4	36-40 Tahun	5	9.3
5	> 40 Tahun	8	14.8
Jumlah		54	100
No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-laki	31	57.4
2	Perempuan	23	42.6
Jumlah		54	100
No	Lama bekerja	f	%
1	< 5 Tahun	24	44.4
2	6-10 Tahun	20	37.0
3	> 11 Tahun	10	18.5
Jumlah		54	100
No	Pendidikan	f	%
1	SMP	2	3.7
2	SMA	25	46.3
3	Perguruan Tinggi	27	50.0
Jumlah		54	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas karakteristik dari 54 responden dengan usia yang paling banyak adalah usia 26-30 tahun sebanyak 27

responden (50%), dengan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 responden (57.4%), dengan masa kerja paling banyak <5 tahun yaitu sebanyak 24 responden (44.4%) dan dengan pendidikan yang paling banyak adalah perguruan tinggi sebanyak 27 responden (50%).

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut adalah gambaran variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan disajikan pada tabel sebagai berikut :

a. Gambaran Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Gambaran variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 6 sub indikator yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara dan fasilitas. Untuk lebih lengkapnya distribusi dari tiap-tiap sub indikator akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik
Pada CV. Putra Batanghari

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor	KTG
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Pencahayaan								
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	3 (3)	4 (8)	23 (69)	19 (76)	5 (25)	181	Cukup Tinggi
Sirkulasi Udara								
2.	Sirkulasi udara dalam ruangan sudah sangat baik	2 (2)	8 (16)	28 (84)	13 (52)	3 (15)	169	Cukup Tinggi
Kebisingan								
3.	Tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan yang mempengaruhi aktivitas kerja	7 (7)	13 (26)	22 (84)	8 (32)	4 (20)	169	Cukup Tinggi

Warna									
4.	Penggunaan warna ruangan yang cocok dengan penerangan lampu dalam ruangan	1 (1)	7 (14)	27 (81)	14 (56)	5 (15)	167	Cukup Tinggi	
Kelembaban Udara									
5.	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	2 (2)	14 (28)	23 (69)	10 (40)	5 (25)	164	Cukup Tinggi	
Fasilitas									
6.	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mengganggu rekan kerja yang lain	0 (0)	9 (18)	32 (96)	8 (32)	5 (25)	171	Cukup Tinggi	
7.	Tata letak ruang kerja yang cukup baik	1 (2)	1 (2)	38 (114)	12 (48)	2 (10)	176	Cukup Tinggi	
8.	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dalam menunjang menyelesaikan pekerjaan	1 (1)	1 (2)	25 (75)	23 (92)	4 (16)	186	Tinggi	
9.	Terjalin hubungan kerja yang baik antar rekan kerja	1 (1)	9 (18)	19 (57)	20 (80)	5 (25)	181	Cukup Tinggi	
10	Keamanan ditempat kerja membuat nyaman dalam bekerja	0 -	5 (10)	35 (105)	9 (36)	5 (25)	176	Cukup Tinggi	
Skor Total Keseluruhan							1.740	Cukup Tinggi	
Rata-Rata							174	Tinggi	

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik dari 10 pernyataan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada karyawan cv. Putra Batanghari dengan total skor 1.740 dan rata-rata 174 dengan kategori cukup tinggi. Perhitungan rata-rata didapatkan dari keseluruhan total skor dari 10 pertanyaan kemudian dibagikan 10. Setiap skor untuk masing-masing pertanyaan dikalikan dengan bobot setiap pilihan jawaban.

c. Gambaran Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Gambaran variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 sub indikator yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi. Untuk lebih lengkapnya distribusi dari tiap-tiap sub indikator akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan
Pada CV. Putra Batanghari

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor	KTG
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Hasil Kerja								
1.	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan	19 (19)	8 (16)	12 (36)	7 (28)	8 (40)	139	Kurang Tinggi
2.	Berusaha teliti dan terampil dalam bekerja	5 (5)	22 (44)	15 (45)	9 (36)	3 (15)	145	Cukup Tinggi
3.	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaann	5 (5)	12 (24)	17 (51)	13 (52)	7 (35)	162	Cukup Tinggi
4.	Pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	7 (7)	13 (26)	15 (45)	13 (52)	6 (30)	160	Cukup Tinggi
Perilaku Kerja								
5.	Pekerjaan yang diselesaikan selalu melibatkan tim	1 (1)	15 (30)	17 (51)	18 (72)	3 (15)	169	Cukup Tinggi
6.	Bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	2 (2)	10 (20)	26 (78)	10 (40)	6 (30)	170	Cukup Tinggi
7.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	1 (1)	5 (10)	32 (64)	11 (44)	5 (25)	144	Cukup Tinggi
8.	Mengatur prioritas kerja secara efektif	6 (6)	5 (10)	25 (75)	16 (64)	2 (10)	165	Cukup Tinggi
9.	Bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan	3 (3)	19 (38)	20 (60)	8 (32)	4 (20)	153	Cukup Tinggi

Sifat Pribadi								
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan mandiri	1 (1)	3 (6)	21 (33)	25 (100)	4 (20)	160	Cukup Tinggi
11.	Terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja	0 -	2 (4)	50 (150)	2 (8)	0 -	162	Cukup Tinggi
12.	Menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan mandiri	0 -	3 (6)	43 (129)	8 (32)	0 -	167	Cukup Tinggi
Skor Total Keseluruhan							1.896	Cukup
Rata-Rata							158	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan dari 12 pernyataan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan cv. Putra Batanghari dengan total skor 1.896 dan rata-rata 158 dengan kategori cukup tinggi.

4.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 24.00*. Analisis regresi sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan variabel independen terdiri lingkungan kerja fisik, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.711	3.600		4.642	.000
LK	.611	.110	.610	5.546	.000

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y=a+bx+e (regresi linear sederhana)

Y=16.711+0.611.x+e

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwasanya nilai konstan 16.711 bahwa jika variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka dari itu variabel kinerja karyawan bernilai 16.711%. berikutnya dari persamaan regresi sederhana diatas, dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 611 artinya, jika variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan konstan, maka variabel lingkungan kerja bernilai 61.1%.

1. Model Summary

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Cv. Putra Batanghari dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.360	4.73617

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari model summary dapat menjelaskan bahwa nilai pada kolom R adalah 0,610 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 60,1% (0,60,1 x

100%). Kemudian terlihat bahwa nilai R square sebesar 0,372 yang artinya 37,2% nilai ini lebih kecil dari nilai R akibat adanya penyesuaian. Dapat juga berpatokan pada nilai Adjusted R Square-nya sebesar 0,360 atau 036,0% pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian hipotesis yaitu apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya. Menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6 Uji T (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	4.642	.000
LK	5.546	.000

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $54-2-1=51$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel indepen), Maka T_{tabel} (0,05 : df 51) diperoleh sebesar 2.00758.

4.2 Pembahasan

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins dan Coulter (2004) lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang

produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Robbins (2003 dalam Khoirusmadi, 2011) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial.

Menurut Wirawan (2009 dalam Sina, 2013) konsep kinerja yang merupakan singkatan dari kinetika energi kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Produktifitas tenaga kerja (kinerja) lebih

mengarah kepada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, sedang peran serta tenaga kerja ialah penggunaan sumber daya secara efisiensi dan efektif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai CV. Putra Batanghari dapatkan kesimpulannya adalah sebagai berikut :

5.1.1 Diperoleh hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan mengikuti taraf signifikan 0,05. Artinya jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5.1.2 Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Cv. Putra Batanghari

5.2 Saran

Adapun saran didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Diharapkan kepada atasan perusahaan sebaiknya memperhatikan setiap ruangan kerja karyawan agar karyawan menjadi nyaman saat bekerja dan dapat meningkatkan aktivitas kerja karyawan.

5.2.2 Kepada atasan perusahaan agar meningkatkan fasilitas lingkungan kerja fisik karyawan supaya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal sesuai standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Hadari Nawawi 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta
- Kadarisman M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.1, Jakarta Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung: Jakarta.
- Malthis. R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Muhlis. 2010. *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Penerbit Oryza: Yogyakarta.
- Ma'aruf Abdullan. 2009. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Marihot. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Relika Aditama: Bandung.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM: Yogyakarta
- Prihastoto Dwi Faizal. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prime Line International Malang*.ejournal Vol.7 No.2.
- Robins, Stephan p .2003. *Perilaku Organisasi*, Index Jakarta.

- Robbins dan Judge, 2010. *The Fast-Track BMA Series, Human Resources Management*. PT Elex Media Computindo Gramedia: Jakarta.
- Riduwan & Akdon. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta, STIE YKPM.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book. Yogyakarta.
- Solihin, Ismail. 2012. *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Sinungan, 2009. *Kecerdasan Emosional*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Schultz & Sydney dalam Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta. Gaung Persada Press.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wirjana, Bernardine R & Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Andi. Yogyakarta
- Wibowo, 2007 *Manajemen Kinerja*. Ed, 3-6, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Wulandari Rifka.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 150-164 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id



**SURAT PERSETUJUAN RESPONDEN
(INFORMED CONSENT)**

Kepada Yth:

Ibu/bapak Karyawan

PT.Putra batanghari

Di Jambi

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa manajemen sumber daya manusia Universitas Batahari Jambi :

Nama : Riza Delviarista

Nim 1900861201040

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Batanghari

Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang akan merugikan bagi Bapak/ibu Sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Jika Bapak/ibu menyetujui, maka dengan ini saya mohon kesediaan untuk menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan.

Atas perhatian Bapak/ibu sebagai responden saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Januari 2023

(Riza Delviarista)

KUESIONER
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. PUTRA BATANGHARI

A. Karakteristik Responden

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia

20-25 tahun

26-30 tahun

31-35 tahun

36-40 tahun

>40 tahun

4. Lama Bekerja

<5 tahun

6-10 tahun

>11 tahun

5. Periode Karyawan

SMP

SMA

PT (Perguruan Tinggi)



PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengancara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom pada jawaban yangtersedia.
2. Keterangan jawaban sebagai berikut

Alternatif jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju.	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Lingkungan Kerja (X)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Pencahayaan						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
Sirkulasi Udara						
2.	Sirkulasi udara dalam ruangan sudah sangat baik					
Kebisingan						
3.	Tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan yang mempengaruhi aktivitas kerja					
Warna						
4.	Penggunaan warna ruangan yang cocok dengan penerangan lampu dalam ruangan					
Kelembaban Udara						
5.	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
Fasilitas						
6.	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mengganggu rekan kerja yang lain					
7.	Tata letak ruang kerja yang cukup baik					
8.	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Terjalin hubungan kerja yang baik antar rekan kerja					
10.	Keamanan ditempat kerja membuat nyaman dalam bekerja					

C. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Hasil Kerja						
1.	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Berusaha teliti dan terampil dalam bekerja					
3.	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaann					
4.	Pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
Perilaku Kerja						
5.	Pekerjaan yang diselesaikan selalu melibatkan tim					
6.	Bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
7.	Menyelesaikan pekerjakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
8.	Mengatur prioritas kerja secara efektif					
9.	Bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan					
Sifat Pribadi						
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan mandiri					
11.	Terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja					
12.	Menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan mandiri					

TABULASI DATA

VALIDITAS

No Res	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
2	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	2	4
3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4
6	4	2	4	1	2	1	3	1	2	2	1	4	2	1	2	2	2	1	3	4	3	2
7	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5
8	4	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4
9	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No Res	JK	Kode	Usia	Kode	Lama Bekerja	Kode	Pendidikan	Kode
1	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
2	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	SMA	2
3	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
4	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	SMA	2
5	P	2	20-25 Tahun	1	< 5 Tahun	1	SMA	2
6	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	SMA	2
7	L	1	> 40 Tahun	5	> 11 Tahun	3	Perguruan Tinggi	3

8	L	1	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
9	P	2	31-35 Tahun	3	6-10 Tahun	2	SMA	2
10	L	1	31-35 Tahun	3	6-10 Tahun	2	SMA	2
11	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
12	P	2	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
13	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
14	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
15	L	1	> 40 Tahun	5	6-10 Tahun	2	SMA	2
16	L	1	31-35 Tahun	3	> 11 Tahun	3	Perguruan Tinggi	3
17	L	1	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
18	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
19	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
20	L	1	20-25 Tahun	1	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
21	L	1	> 40 Tahun	5	> 11 Tahun	3	SMP	1
22	P	2	> 40 Tahun	5	> 11 Tahun	3	SMA	2
23	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
24	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
25	L	1	31-35 Tahun	3	< 5 Tahun	1	SMA	2
26	P	2	36-40 Tahun	4	> 11 Tahun	3	Perguruan Tinggi	3
27	L	1	36-40 Tahun	4	> 11 Tahun	3	Perguruan Tinggi	3
28	L	1	36-40 Tahun	4	> 11 Tahun	3	Perguruan Tinggi	3
29	L	1	31-35 Tahun	3	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
30	L	1	> 40 Tahun	5	> 11 Tahun	3	SMA	2
31	P	2	> 40 Tahun	5	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
32	L	1	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
33	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2

34	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
35	P	2	31-35 Tahun	3	< 5 Tahun	1	SMA	2
36	P	2	31-35 Tahun	3	> 11 Tahun	3	SMP	1
37	L	1	36-40 Tahun	4	6-10 Tahun	2	SMA	2
38	L	1	31-35 Tahun	3	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
39	P	2	31-35 Tahun	3	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
40	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	SMA	2
41	L	1	> 40 Tahun	5	> 11 Tahun	3	Perguruan Tinggi	3
42	L	1	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
43	L	1	20-25 Tahun	1	< 5 Tahun	1	SMA	2
44	L	1	> 40 Tahun	5	6-10 Tahun	2	SMA	2
45	P	2	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	SMA	2
46	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
47	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
48	L	1	31-35 Tahun	3	< 5 Tahun	1	SMA	2
49	L	1	36-40 Tahun	4	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
50	L	1	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	SMA	2
51	P	2	26-30 Tahun	2	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3
52	L	1	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
53	P	2	26-30 Tahun	2	6-10 Tahun	2	Perguruan Tinggi	3
54	L	1	31-35 Tahun	3	< 5 Tahun	1	Perguruan Tinggi	3

LINGKUNGAN KERJA

No Res	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	TOTAL
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
7	5	2	2	3	4	5	2	3	2	2	30
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
11	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	30
12	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
13	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
16	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26
17	2	4	1	3	1	2	4	4	3	4	28
18	4	4	3	2	2	3	3	4	1	2	28
19	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	29
20	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	21
21	1	1	1	2	2	3	3	4	3	3	23
22	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
23	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	26
24	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	27

25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
26	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	30
27	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	30
28	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
29	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	30
30	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	33
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
33	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
34	2	4	1	3	1	2	4	4	4	4	29
35	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	32
36	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
37	3	3	1	3	5	3	5	3	2	3	31
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
39	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	30
40	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
41	4	1	3	4	3	3	3	3	2	3	29
42	4	4	3	2	2	3	3	5	4	2	32
43	1	3	1	4	5	5	3	3	4	3	32
44	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	32
45	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	36
46	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	32
47	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30
48	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	31
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
50	3	4	2	3	2	3	3	3	3	5	31

51	4	2	1	3	3	4	3	2	5	3	30
52	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
53	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	33
54	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27



KINERJA

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	44
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44
3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	50
4	5	1	3	1	1	5	5	1	5	1	2	3	33
5	4	2	4	4	3	2	5	3	5	5	3	3	43
6	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	43
7	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
9	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
11	1	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	33
12	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	28
13	1	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	29
14	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	34
15	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	27
16	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	35
17	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	36
18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
19	1	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	31
20	1	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	31
21	1	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	37
22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
23	1	1	2	1	2	4	3	4	2	4	3	3	30
24	1	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	29

25	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	35
26	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	29
27	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	39
28	1	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	32
29	1	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	39
30	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	34
31	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	32
32	1	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	31
33	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	30
34	1	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	35
35	1	2	4	4	4	1	3	1	2	2	3	3	30
36	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	26
37	5	4	5	5	3	3	3	3	1	4	3	3	42
38	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	31
39	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	32
40	5	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	37
41	3	5	5	3	4	5	4	4	1	4	3	3	44
42	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
43	3	3	2	3	4	5	3	1	3	3	3	4	37
44	5	2	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42
45	5	2	4	5	2	2	2	3	3	3	2	4	37
46	3	2	2	2	3	5	3	1	3	4	3	3	34
47	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	35
48	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	37
49	3	4	5	2	3	3	3	3	2	4	3	4	39
50	3	5	5	2	3	3	3	3	2	4	4	3	40

51	5	2	3	5	3	5	3	3	2	4	3	3	41
52	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	36
53	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	39
54	3	4	4	5	5	2	3	1	2	4	3	4	40



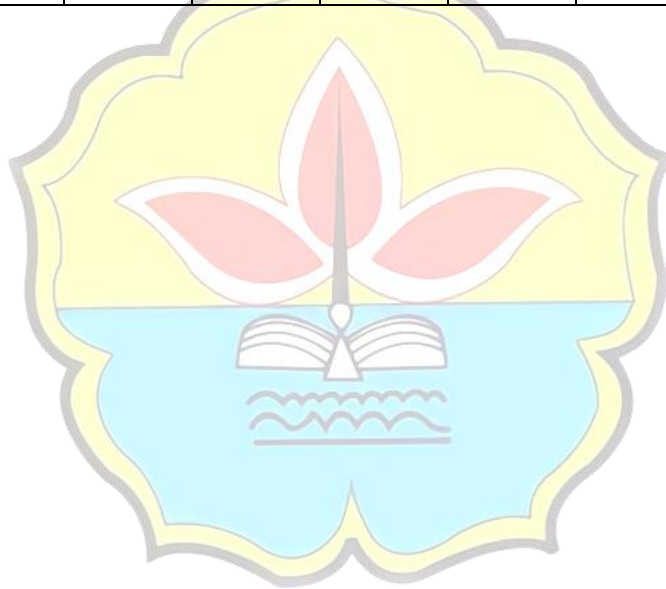
HASIL MSI

LINGKUNGAN KERJA

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Rata-rata
1	3.67	4.16	3.69	5.24	4.10	3.48	4.54	4.06	4.07	2.55	3.96
2	3.67	4.16	3.69	5.24	4.10	3.48	4.54	4.06	4.07	3.74	4.08
3	4.81	5.20	4.52	5.24	4.98	4.29	4.54	4.06	5.24	3.74	4.66
4	3.67	4.16	3.69	4.24	4.10	3.48	4.54	4.06	4.07	3.74	3.98
5	3.67	5.20	4.52	5.24	4.98	4.29	4.54	5.34	5.24	4.58	4.76
6	3.67	4.16	3.69	4.24	4.10	3.48	4.54	4.06	4.07	4.58	4.06
7	4.81	1.93	1.94	3.17	4.10	4.29	1.53	2.76	2.12	1.00	2.76
8	4.81	4.16	3.69	4.24	4.10	3.48	4.54	4.06	5.24	3.74	4.21
9	4.81	5.20	4.52	5.24	4.98	4.29	5.63	5.34	5.24	4.58	4.98
10	4.81	4.16	4.52	4.24	4.10	3.48	4.54	4.06	4.07	3.74	4.17
11	3.67	3.03	2.82	3.17	3.21	1.00	3.10	4.06	2.12	2.55	2.87
12	2.59	3.03	1.94	3.17	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.68
13	2.59	3.03	2.82	4.24	3.21	1.00	3.10	2.76	3.08	2.55	2.84
14	2.59	3.03	2.82	3.17	3.21	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.87
15	2.59	3.03	2.82	4.24	3.21	2.40	3.10	2.76	4.07	2.55	3.08
16	1.68	1.93	1.94	3.17	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.48
17	1.68	4.16	1.00	3.17	1.00	1.00	4.54	4.06	3.08	3.74	2.74
18	3.67	4.16	2.82	2.02	2.16	2.40	3.10	4.06	1.00	1.00	2.64
19	2.59	3.03	1.94	3.17	2.16	2.40	3.10	2.76	4.07	2.55	2.78
20	2.59	3.03	1.94	1.00	3.21	2.40	1.00	1.00	2.12	1.00	1.93
21	1.00	1.00	1.00	2.02	2.16	2.40	3.10	4.06	3.08	2.55	2.24
22	2.59	3.03	2.82	4.24	4.10	2.40	4.54	4.06	4.07	2.55	3.44

23	1.68	1.93	1.00	2.02	2.16	2.40	3.10	4.06	4.07	2.55	2.50
24	1.00	1.93	1.94	3.17	2.16	2.40	3.10	4.06	4.07	2.55	2.64
25	2.59	3.03	2.82	3.17	3.21	2.40	3.10	2.76	4.07	3.74	3.09
26	3.67	3.03	2.82	3.17	3.21	1.00	3.10	4.06	2.12	2.55	2.87
27	3.67	3.03	2.82	3.17	3.21	1.00	3.10	4.06	2.12	2.55	2.87
28	2.59	1.93	1.94	2.02	3.21	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.56
29	3.67	3.03	2.82	3.17	3.21	1.00	3.10	4.06	2.12	2.55	2.87
30	3.67	1.93	1.94	4.24	4.10	2.40	3.10	4.06	4.07	2.55	3.21
31	2.59	3.03	2.82	3.17	3.21	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.87
32	3.67	3.03	2.82	3.17	3.21	2.40	3.10	2.76	4.07	3.74	3.20
33	2.59	3.03	2.82	3.17	3.21	3.48	3.10	4.06	4.07	2.55	3.21
34	1.68	4.16	1.00	3.17	1.00	1.00	4.54	4.06	4.07	3.74	2.84
35	2.59	4.16	3.69	4.24	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	3.07
36	2.59	1.93	1.94	2.02	3.21	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.56
37	2.59	3.03	1.00	3.17	4.98	2.40	5.63	2.76	2.12	2.55	3.02
38	2.59	3.03	1.94	3.17	3.21	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.78
39	3.67	3.03	2.82	3.17	3.21	1.00	3.10	4.06	2.12	2.55	2.87
40	2.59	3.03	3.69	4.24	3.21	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	3.07
41	3.67	1.00	2.82	4.24	3.21	2.40	3.10	2.76	2.12	2.55	2.79
42	3.67	4.16	2.82	2.02	2.16	2.40	3.10	5.34	4.07	1.00	3.07
43	1.00	3.03	1.00	4.24	4.98	4.29	3.10	2.76	4.07	2.55	3.10
44	3.67	3.03	2.82	4.24	2.16	2.40	3.10	2.76	4.07	2.55	3.08
45	2.59	3.03	3.69	3.17	3.21	2.40	4.54	4.06	4.07	4.58	3.53
46	3.67	3.03	1.94	3.17	3.21	2.40	3.10	4.06	4.07	2.55	3.12
47	2.59	3.03	1.94	3.17	4.10	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.87
48	3.67	3.03	2.82	4.24	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.98

49	2.59	3.03	2.82	3.17	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	2.55	2.77
50	2.59	4.16	1.94	3.17	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	4.58	2.99
51	3.67	1.93	1.00	3.17	3.21	3.48	3.10	1.53	5.24	2.55	2.89
52	2.59	3.03	2.82	3.17	3.21	1.00	3.10	2.76	3.08	2.55	2.73
53	2.59	4.16	2.82	3.17	3.21	2.40	3.10	5.34	3.08	2.55	3.24
54	2.59	3.03	2.82	2.02	2.16	2.40	3.10	2.76	3.08	1.00	2.50

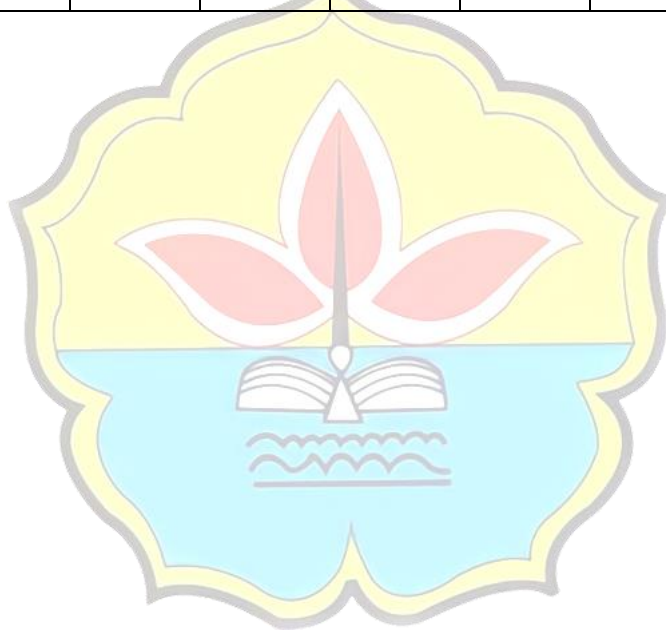


KINERJA KARYAWAN

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	Rata-rata
1	2.86	3.91	3.48	3.38	4.26	4.03	4.33	3.66	4.08	1.74	3.19	2.87	3.48
2	2.86	3.91	1.94	3.38	4.26	4.03	4.33	3.66	4.08	4.00	3.19	2.87	3.54
3	2.86	4.81	3.48	3.38	4.26	4.89	5.24	3.66	4.08	5.34	3.19	2.87	4.01
4	3.62	1.00	2.72	1.00	1.00	4.89	5.24	1.00	4.91	1.00	1.00	2.87	2.52
5	2.86	2.22	3.48	3.38	3.33	2.01	5.24	2.53	4.91	5.34	3.19	2.87	3.45
6	2.86	3.16	3.48	3.38	4.26	2.01	4.33	3.66	4.08	4.00	3.19	2.87	3.44
7	3.62	1.00	4.42	4.33	5.47	1.00	5.24	4.89	4.91	5.34	3.19	2.87	3.86
8	2.86	3.91	3.48	3.38	4.26	4.03	4.33	3.66	4.08	4.00	3.19	2.87	3.67
9	3.62	1.00	4.42	4.33	5.47	3.09	5.24	4.89	4.91	5.34	3.19	1.00	3.87
10	2.86	3.91	3.48	3.38	4.26	4.03	4.33	3.66	4.08	4.00	3.19	2.87	3.67
11	1.00	2.22	1.94	2.65	2.37	3.09	3.19	2.53	4.08	4.00	3.19	2.87	2.76
12	1.00	1.00	1.94	1.00	2.37	3.09	3.19	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.35
13	1.00	2.22	1.00	1.00	2.37	3.09	3.19	3.66	3.26	2.79	3.19	2.87	2.47
14	2.34	3.16	1.94	1.94	2.37	3.09	4.33	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.82
15	1.00	2.22	1.00	1.00	2.37	3.09	3.19	2.53	3.26	2.79	3.19	1.00	2.22
16	1.00	2.22	2.72	2.65	3.33	3.09	4.33	2.53	4.08	4.00	3.19	1.00	2.85
17	1.87	3.16	3.48	3.38	3.33	3.09	3.19	1.69	3.26	2.79	3.19	2.87	2.94
18	1.00	3.16	2.72	2.65	3.33	3.09	3.19	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.81
19	1.00	3.16	2.72	1.94	2.37	3.09	3.19	1.69	2.23	4.00	3.19	2.87	2.62
20	1.00	3.16	1.00	2.65	2.37	3.09	3.19	2.53	2.23	4.00	3.19	2.87	2.61
21	1.00	2.22	3.48	3.38	4.26	3.09	3.19	3.66	2.23	4.00	3.19	2.87	3.05
22	1.87	3.16	2.72	2.65	3.33	3.09	3.19	2.53	2.23	2.79	3.19	2.87	2.80
23	1.00	1.00	1.94	1.00	2.37	4.03	3.19	3.66	2.23	4.00	3.19	2.87	2.54

24	1.00	2.22	1.00	1.00	2.37	3.09	3.19	3.66	3.26	2.79	3.19	2.87	2.47
25	1.87	3.16	2.72	2.65	3.33	3.09	3.19	3.66	2.23	2.79	3.19	2.87	2.89
26	1.00	2.22	1.00	1.00	2.37	3.09	4.33	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.47
27	1.87	3.16	2.72	2.65	3.33	4.03	4.33	3.66	3.26	4.00	3.19	2.87	3.26
28	1.00	2.22	1.94	2.65	2.37	3.09	3.19	3.66	2.23	4.00	3.19	2.87	2.70
29	1.00	3.91	3.48	3.38	4.26	3.09	3.19	3.66	2.23	4.00	3.19	2.87	3.19
30	1.87	3.16	2.72	3.38	3.33	2.01	1.89	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.75
31	1.87	3.91	1.94	1.94	3.33	2.01	1.89	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.63
32	1.00	3.16	2.72	1.94	2.37	4.03	3.19	1.69	2.23	2.79	3.19	2.87	2.60
33	1.00	3.16	2.72	1.94	2.37	2.01	1.89	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.48
34	1.00	2.22	3.48	3.38	4.26	4.03	4.33	1.00	2.23	2.79	3.19	2.87	2.90
35	1.00	2.22	3.48	3.38	4.26	1.00	3.19	1.00	2.23	1.74	3.19	2.87	2.46
36	1.00	2.22	2.72	1.94	2.37	2.01	1.89	2.53	1.00	1.74	3.19	2.87	2.12
37	3.62	3.91	4.42	4.33	3.33	3.09	3.19	2.53	1.00	4.00	3.19	2.87	3.29
38	2.34	2.22	2.72	2.65	3.33	2.01	1.00	2.53	2.23	2.79	3.19	2.87	2.49
39	2.34	2.22	2.72	1.94	3.33	2.01	3.19	1.69	2.23	4.00	3.19	2.87	2.64
40	3.62	2.22	1.94	2.65	4.26	3.09	3.19	2.53	2.23	4.00	3.19	2.87	2.98
41	2.34	4.81	4.42	2.65	4.26	4.89	4.33	3.66	1.00	4.00	3.19	2.87	3.54
42	1.87	2.22	1.94	2.65	4.26	3.09	3.19	2.53	3.26	2.79	3.19	2.87	2.82
43	2.34	3.16	1.94	2.65	4.26	4.89	3.19	1.00	3.26	2.79	3.19	4.58	3.10
44	3.62	2.22	4.42	2.65	4.26	3.09	3.19	3.66	3.26	4.00	3.19	2.87	3.37
45	3.62	2.22	3.48	4.33	2.37	2.01	1.89	2.53	3.26	2.79	1.00	4.58	2.84
46	2.34	2.22	1.94	1.94	3.33	4.89	3.19	1.00	3.26	4.00	3.19	2.87	2.85
47	2.34	2.22	1.94	1.94	3.33	3.09	3.19	2.53	3.26	4.00	3.19	4.58	2.97
48	1.87	3.16	2.72	1.94	4.26	4.03	3.19	1.69	3.26	2.79	5.37	4.58	3.24
49	2.34	3.91	4.42	1.94	3.33	3.09	3.19	2.53	2.23	4.00	3.19	4.58	3.23

50	2.34	4.81	4.42	1.94	3.33	3.09	3.19	2.53	2.23	4.00	5.37	2.87	3.34
51	3.62	2.22	2.72	4.33	3.33	4.89	3.19	2.53	2.23	4.00	3.19	2.87	3.26
52	2.34	3.16	2.72	1.94	4.26	3.09	3.19	2.53	2.23	2.79	3.19	4.58	3.00
53	2.34	2.22	2.72	2.65	4.26	4.03	3.19	2.53	3.26	4.00	3.19	4.58	3.25
54	2.34	3.91	3.48	4.33	5.47	2.01	3.19	1.00	2.23	4.00	3.19	4.58	3.31



HASIL PENGOLAHAN DATA

UJI VALIDITAS

LINGKUNGAN KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

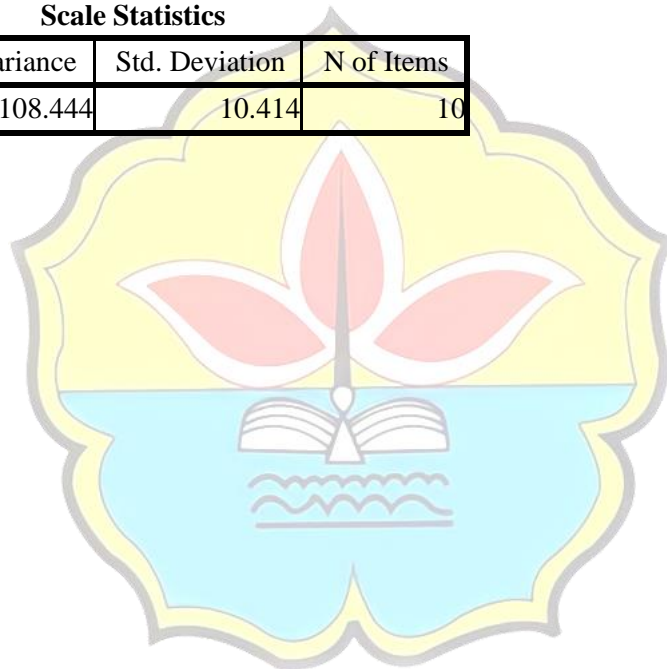
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	4.50	.527	10
LK2	3.40	1.174	10
LK3	4.30	.483	10
LK4	3.20	1.619	10
LK5	3.40	1.075	10
LK6	3.70	1.337	10
LK7	3.50	1.509	10
LK8	3.40	1.713	10
LK9	3.30	1.252	10
LK10	3.30	1.252	10

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	31.50	98.722	.902	.948
LK2	32.60	88.044	.864	.941
LK3	31.70	101.344	.706	.952
LK4	32.80	79.067	.929	.938
LK5	32.60	92.267	.727	.946
LK6	32.30	86.900	.792	.944
LK7	32.50	83.611	.817	.943
LK8	32.60	78.267	.899	.940
LK9	32.70	87.567	.824	.942
LK10	32.70	87.567	.824	.942

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.00	108.444	10.414	10



KINERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	12

Item Statistics

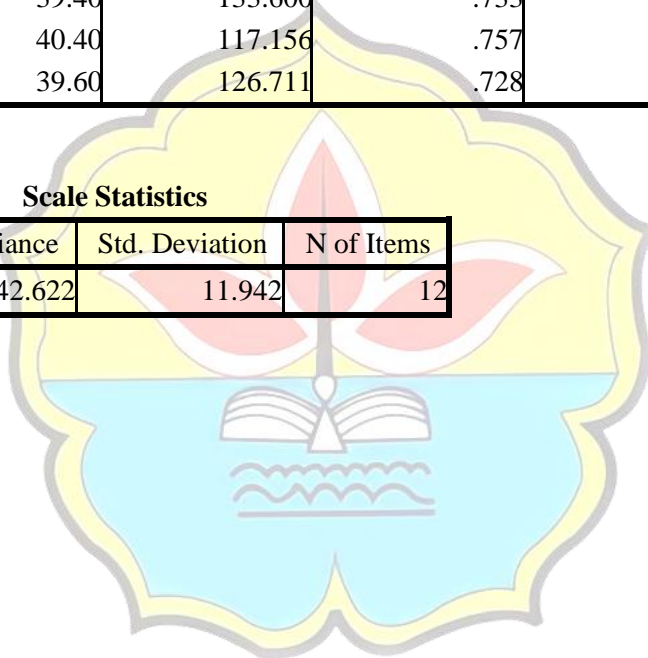
	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.10	1.524	10
KK2	4.50	.527	10
KK3	3.20	1.135	10
KK4	3.60	1.350	10
KK5	3.40	1.350	10
KK6	3.40	1.350	10
KK7	3.40	1.075	10
KK8	3.70	1.337	10
KK9	3.50	1.509	10
KK10	4.40	.516	10
KK11	3.40	1.430	10
KK12	4.20	.919	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	40.70	112.011	.877	.949
KK2	39.30	131.122	.930	.954
KK3	40.60	120.044	.856	.949
KK4	40.20	115.511	.872	.948
KK5	40.40	115.156	.885	.948
KK6	40.40	115.156	.885	.948
KK7	40.40	125.156	.678	.954
KK8	40.10	117.433	.807	.951
KK9	40.30	114.900	.786	.952
KK10	39.40	133.600	.733	.956
KK11	40.40	117.156	.757	.953
KK12	39.60	126.711	.728	.953

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.80	142.622	11.942	12



KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	31	57.4	57.4	57.4
Perempuan	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	3	5.6	5.6	5.6
26-30 Tahun	27	50.0	50.0	55.6
31-35 Tahun	11	20.4	20.4	75.9
36-40 Tahun	5	9.3	9.3	85.2
> 40 Tahun	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	24	44.4	44.4	44.4
6-10 Tahun	20	37.0	37.0	81.5
> 11 Tahun	10	18.5	18.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	3.7	3.7	3.7
SMA	25	46.3	46.3	50.0
Perguruan Tinggi	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

DESKRIPTIF KUESIONER

LINGKUNGAN KERJA

LK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5.6	5.6	5.6
TS	4	7.4	7.4	13.0
KS	23	42.6	42.6	55.6
S	19	35.2	35.2	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.7	3.7	3.7
TS	8	14.8	14.8	18.5
KS	28	51.9	51.9	70.4
S	13	24.1	24.1	94.4
SS	3	5.6	5.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	7	13.0	13.0	13.0
TS	13	24.1	24.1	37.0
KS	22	40.7	40.7	77.8
S	8	14.8	14.8	92.6
SS	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	7	13.0	13.0	14.8
KS	27	50.0	50.0	64.8
S	14	25.9	25.9	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.7	3.7	3.7
TS	14	25.9	25.9	29.6
KS	23	42.6	42.6	72.2
S	10	18.5	18.5	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	16.7	16.7	16.7
KS	32	59.3	59.3	75.9
S	8	14.8	14.8	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	1	1.9	1.9	3.7
KS	38	70.4	70.4	74.1
S	12	22.2	22.2	96.3
SS	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	1	1.9	1.9	3.7
KS	25	46.3	46.3	50.0
S	23	42.6	42.6	92.6
SS	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	9	16.7	16.7	18.5
KS	19	35.2	35.2	53.7
S	20	37.0	37.0	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	9.3	9.3	9.3
KS	35	64.8	64.8	74.1
S	9	16.7	16.7	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KINERJA

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	19	35.2	35.2	35.2
TS	8	14.8	14.8	50.0
KS	12	22.2	22.2	72.2
S	7	13.0	13.0	85.2
SS	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	9.3	9.3	9.3
TS	22	40.7	40.7	50.0
KS	15	27.8	27.8	77.8
S	9	16.7	16.7	94.4
SS	3	5.6	5.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	9.3	9.3	9.3
TS	12	22.2	22.2	31.5
KS	17	31.5	31.5	63.0
S	13	24.1	24.1	87.0
SS	7	13.0	13.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.0	13.0	13.0
	TS	13	24.1	24.1	37.0
	KS	15	27.8	27.8	64.8
	S	13	24.1	24.1	88.9
	SS	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	15	27.8	27.8	29.6
	KS	17	31.5	31.5	61.1
	S	18	33.3	33.3	94.4
	SS	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	10	18.5	18.5	22.2
	KS	26	48.1	48.1	70.4
	S	10	18.5	18.5	88.9
	SS	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	5	9.3	9.3	11.1
KS	32	59.3	59.3	70.4
S	11	20.4	20.4	90.7
SS	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	11.1	11.1	11.1
TS	5	9.3	9.3	20.4
KS	25	46.3	46.3	66.7
S	16	29.6	29.6	96.3
SS	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5.6	5.6	5.6
TS	19	35.2	35.2	40.7
KS	20	37.0	37.0	77.8
S	8	14.8	14.8	92.6
SS	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	3	5.6	5.6	7.4
KS	21	38.9	38.9	46.3
S	25	46.3	46.3	92.6
SS	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.7	3.7	3.7
KS	50	92.6	92.6	96.3
S	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

KK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.6	5.6	5.6
KS	43	79.6	79.6	85.2
S	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.360	4.73617

a. Predictors: (Constant), LK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.887	1	689.887	30.756	.000 ^a
	Residual	1166.428	52	22.431		
	Total	1856.315	53			

a. Predictors: (Constant), LK

b. Dependent Variable: KK

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.711	3.600		4.642	.000
	LK	.611	.110	.610	5.546	.000

a. Dependent Variable: KK

