

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA
PT TRI KARYA CEMERLANG CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

MUH RIDWAN SALEH

45 13 012 169



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar.

Nama Mahasiswa : Muh. Ridwan Saleh

Stambuk/Nim : 45 13 012 169

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sukmawati Mardjuni, SE., M.Si

Indrayani Nur, S.Pd., M.Si

Mengetahui Dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH.

Indrayani Nur, S.Pd.,M.Si.

Tanggal Pengesahan :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Judul yang penulis ajukan adalah “ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT TRI KARYA CEMERLANG CABANG MAKASSAR”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kedua orang tuaku, Bapak Mardjuni dan Ibu Sukmawati Mardjuni yang terus memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil, serta segala doa mereka.
2. Rektor Universitas Bosowa Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M.Eng
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mengesahkan secara resmi skripsi yang telah dibuat oleh penulis.

4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan kepada penulis dan mengesahkan secara resmi skripsi yang telah dibuat oleh penulis.
5. Ibu Dr. Sukmawati Mardjuni, SE.,M.Si., dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,M.Si. Selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
7. Bapak/Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah banyak membantu dan memberikan kelancaran dalam proses perkuliahan hingga penulisan skripsi.
8. Terima kasih kepada Staff PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar dan atas segala kemudahannya dalam pengambilan data perusahaan.
9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2013 Fakultas Ekonomi, khususnya teman-teman manajemen.
10. Saudara-saudaraku tercinta (Alif, Uga, Indra, Indah, Dan Liza).
11. Teman-teman Berbagi itu indah (St. Nailah Marzuqah, Novita, Wahyuni Fadliah Y.P, Nikma Nurtaqwa, Nuryati Oktaviany, Rio Gamaliel P,

Alfitriyana, Novianty, Tahirah Hambali, Muh Irsyadat, Herianto, Ikram Mulia S, Hasrul, Muh. Riswandi, Dalvin).

12. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan kami harapkan demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, 21 Juli 2017

Penulis

Muh. Ridwan Saleh

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA
PT TRI KARYA CEMERLANG CABANG MAKASSAR**

Oleh :

**Muh. Ridwan Saleh
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Muh. Ridwan Saleh. 2017. Skripsi. Analisis pengaruh kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar. Dibimbing oleh Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si dan Indrayani Nur, S.Pd., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

***ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT
TO OUTSOURCING EMPLOYEE PERFORMANCE ON
PT TRI KARYA CEMERLANG BRANCH MAKASSAR***

By:

***Muh. Ridwan Saleh
Prodi Management Faculty of Economics
University of Bosowa***

ABSTRACT

Muh. Ridwan Saleh. 2017. Thesis. Analysis of the effect of job satisfaction, Work Environment on Outsourcing Karyawan Performance at PT Tri Karya Cemerlang Makassar Branch. Guided by Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si and Indrayani Nur, S.Pd ,. M.Si.

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, work environment on outsourcing employee performance at PT Tri Karya Cemerlang Makassar Branch. The analytical tool used is multiple linear regression. Respondents of this research are employees of PT Tri Karya Cemerlang Makassar Branch. The result of the analysis shows that job satisfaction, Work Environment has an effect on Employee Performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance.

PERNYATAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh. Ridwan Saleh

Nim : 45 13 012 169

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dioterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Juli 2017

Muh. Ridwan Saleh

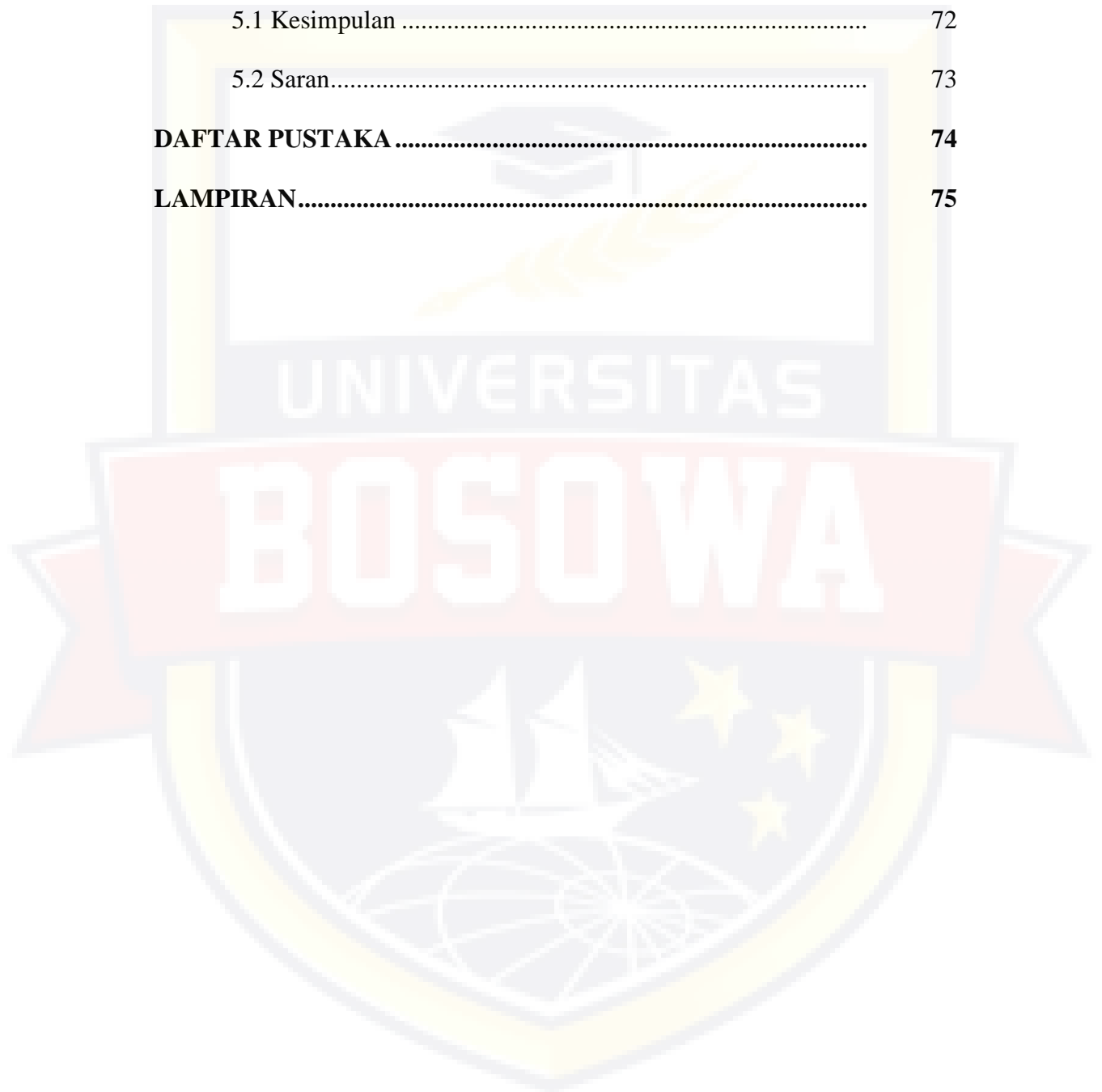
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	8
2.1.1.2 Fungsi MSDM	10
2.1.1.3 Tujuan MSDM.....	11

2.1.1.4 Peranan MSDM	12
2.1.1.5 Tantangan MSDM	16
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.1.2.2 Korelasi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3 Lingkungan Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4 Kinerja	32
2.1.4.1 Teori Kinerja.....	32
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
2.1.4.3 Indikator Kinerja	36
2.2 Kerangka Pikir	38
2.3 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.3.1 Jenis Data.....	41
3.3.2 Sumber Data	41
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	42

3.4.1 Populasi Penelitian	42
3.4.2 Sampel Penelitian	42
3.5 Metode dan Alat Analisis Data	43
3.6 Variabel dan Indikator Penelitian.....	44
3.7 Definisi Operasioanl.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.2.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	52
4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	54
4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja	56
4.3 Analisis Uji Instrumen Penelitian	57
4.3.1 Uji Validitas.....	57
4.3.2 Uji Reliabilitas	58
4.4 Uji Asumsi Klasik	59
4.4.1 Uji Multikolinearitas.....	59
4.4.2 Uji Heterokedastisitas	60
4.4.3 Uji Normalitas	61
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.6 Pengujian Hipotesis.....	64
4.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)	64
4.6.2 Penguji Model Penelitian Secara Simultan	67
4.7 Variabel Dominan Berpengaruh	68

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 3.1 VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN.....	35
TABEL 4.1 IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	43
TABEL 4.2 IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN.....	44
TABEL 4.3 IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN	45
TABEL 4.4 IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN USIA	45
TABEL 4.5 IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN.....	46
TABEL 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA.....	48
TABEL 4.7 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PELATIHAN	49
TABEL 4.8 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENDIDIKAN	49
TABEL 4.9 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN	50
TABEL 4.10 HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA.....	51
TABEL 4.11 HASIL PERHITUNGAN R SQUARE.....	52

TABEL 4.12 HASIL PERHITUNGAN UJI F..... 53

TABEL 4.13 HASIL PERHITUNGAN UJI T 54



DAFTAR GAMBAR

Halaman

GAMBAR 2.1. KERANGKA PIKIR..... 38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha untuk membuat karyawan agar berkinerja tinggi demi kepentingan perusahaan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, peningkatan komitmen, ketenangan dan kegairahan kerja. Selain itu, karyawan akan betah dalam bekerja dan produktif dan berkinerja tinggi bila tersedia fasilitas dan lingkungan kerja yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia terpenuhi. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi

yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, rekan kerja yang

juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Faktor lain yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pegawai tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai dan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2001 : 202).

Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001).

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan Ida (2015) salah satu hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan pada saat perusahaan memberikan sesuatu yang berharga bagi karyawan terkait dengan pekerjaan, seperti pemberian upah yang sesuai, adanya pengawasan dan dukungan dari atasan, rekan kerja yang saling mendukung, dan kondisi kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nur Abidin (2012) hasilnya dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kanwil Agama Jawa Tengah

Selain faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja perusahaan juga mendukung tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. PT. Tri Karya Cemerlang Wilayah Sulawesi Selatan Cabang Makassar telah memiliki karakteristik lingkungan tersendiri dalam mendukung kinerja karyawannya, karyawan telah diberikan fasilitas kerja yang memadai untuk dapat bekerja dengan baik. Meskipun demikian masih terdapat karyawan yang belum merasa puas terhadap lingkungan kerja yang diberikan, hal ini mengakibatkan turunnya kinerja karyawan tertentu.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan 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.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya misalnya penelitian Presilia (2012) menemukan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatama Plasindo secara signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hasil penelitian ini ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian Dwi (2013) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan banyak faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, kemampuan manajerial,

dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi fokus yang akan dikaji lebih jauh pada PT. Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan Cabang Makassar.

Berdasarkan uraian diatas ,maka penulis tertarik untuk membahas analisis pengaruh kepuasan kerja dengan judul : **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Tri Karya Cemerlang Wilayah Sulawesi Selatan Cabang Makassar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini yang didukung oleh temuan – temuan berupa fenomena – fenomena empiric atas fluktuasi kinerja korporasi baik, kinerja finansil , dan terutama kinerja karyawan , serta didukung dengan kajian –kajian teoritik yang relevan terhadap permasalahan-permasalahan umum serta masalah pokok pada penelitian ini ,maka penulis dapat merumuskan secara spesifik beberapa pokok permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT .Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT .Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan ?
3. Seberapa besarkah variasi pengaruh simultan atas formulasi model analisis terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya variasi pengaruh simultan yang dapat di estimasi oleh formulasi model analisis terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis : Diharapkan dapat memberikan input kepada pimpinan dan karyawan pada PT Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan yang terkait dengan pengembangan SDM, dan khususnya yang menyangkut perbaikan kinerja karyawan .
2. Manfaat teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang sumber daya manusia dan berfungsi sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akhir , untuk menjadi sarjana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia: Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013, p2) MSDM 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 pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, 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.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013, p21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Menurut Mathis (2006, p43) menyebutkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia ada tujuh, yaitu:

1) Manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM.

2) Kesetaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (EEO) mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen sumber daya manusia.

3) Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Dengan mempelajari apa yang dilakukan para pekerja, analisis pekerjaan merupakan dasar untuk fungsi pengangkatan pegawai. Kemudian, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk digunakan ketika merekrut para pelamar untuk lowongan pekerjaan. Proses seleksi berhubungan dengan pemilihan individu yang berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi tersebut.

4) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Perencanaan karier menyebutkan arah dan aktivitas untuk karyawan individu ketika mereka berkembang di dalam organisasi tersebut.

5) Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan

penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama

6) Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan

Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan.

7) Hubungan Karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manajer dan karyawan mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan organisasi ingin sukses bersama. Apakah beberapa karyawan diwakili oleh suatu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan meng-update kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sehingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009, p86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

- a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola

sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuandan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit ataubagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel (*Personnel Objective*) Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia

berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013, 14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *theright man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.1.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis (2006, p46) Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia merupakan lingkungan yang menantang beberapa

perubahan signifikan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perubahan-perubahan ekonomi dan teknologi
2. Ketersediaan dan kualitas angkatan kerja
3. Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap
4. Persoalan-persoalan demografi
5. Penyeimbangan pekerjaan/keluarga
6. Penyusunan ulang organisasi dan merger/akuisisi

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima”.Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan.Yang ingin dicapai ialah nilai nilaipekerjaan yang dianggap penting oleh individu.Dikatakan selanjutnya bahwa nilai nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas

atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan -keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang

promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2) Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001;225) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan. Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri

pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

Adapun banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan diketahuinya faktor –faktor tersebut diharapkan akan diketahui faktor apa yang dianggap sangat penting bagi karyawan yang merupakan sumber kepuasan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ,yaitu :

1. Faktor dari diri pegawai yaitu kecerdasan , kecakapan khusus, umur , jenis, kelamin, kondisi fisik , pendidikan , pengalaman kerja , masa kerja , kepribadian , emosi , cara berpikir , presepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan , yaitu jenis pekerjaan , struktur organisasi , pangkat , kedudukan , mutu pengawasan , jaminan finansial, kesempatan promosi , interaksi social , dan hubungan kerja .

2.1.2.2 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki(2001;226) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Motivasi ;Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Pelibatan Kerja; Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.
- 3) Organizational Citizenship Behavior; Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- 4) Organizational Commitment; Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan

yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- 5) Ketidakhadiran (*Absenteisme*); Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
- 6) Perputaran (*Turnover*); Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan 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 (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja

bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak

akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan

terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

- a. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

1. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- 1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

- 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

2. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

b. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1. Teori Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153).

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat kecapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi mis organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari

beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas.



2.2 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang ,masalah,dan kajian teoritis serta kerangka pikir penelitian , maka dapat dirumuskan hipotesis kerangka piker penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Karya Cemerlang ,wilayah Sulawesi Selatan .
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan
3. Besarnya pengaruh simultan formulasi atas model analisis yang dapat dijelaskan , maksimal 50 % terhadap variasi perubahan kinerja karyawan , pada PT Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan , penelitian ini dilakukan pada PT Tri Karya Cemerlang Wilayah Sulawesi Selatan yaitu keuangan dan kepegawaian . Adapun jangka waktu penelitian hingga perampungannya kurang lebih tiga bulan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan maka digunakan metode pengumpulan data dengan melakukan :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*) , dilakukan dengan membaca buku dan tulisan –tulisan lain yang ada kaitannya dengan masalah diatas, baik berupa bahan kuliah yang diperoleh selama ini , dan mengkaji buku – buku yang lain dan juga data - data yang diperoleh penulis berupa dokumen – dokumen dan laopran yang ada hubungannya dengan judul yang dibahas.
2. Penelitian Lapang (*Field Research*) , dilakukan dengan :
 - a. Pengamatan
 - b. Wawancara
 - c. Kuesioner dengan pertanyaan terstruktur dengan menggunakan skala likert,dengan pilihan jawaban yang tertutup yang sesuai dengan pilihan yang tersedia.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung baik itu dengan pimpinan maupun staf mengenai keadaan rill kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada PT Tri Karya Cemerlang Wilayah Sulawesi Selatan.
- b. Data kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang diperoleh dari Bagian Organisasi dan Kepegawaian yang dapat dihitung ,seperti jumlah karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini .

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data adalah data yang diperoleh secara langsung dari pimpinan dan staf keuangan dan personalia yang telah terpilih secara acak sebagai sampel pada penelitian ini.
- b. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dengan cara melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen- dokumen yang ada.
- c. Kuisisioner adalah data yang dikumpulkan dari karyawan melalui daftar pertanyaan secara terstruktur. Dengan kuisisioner, dapat diperoleh data seperti sikap, perasaan atau pengetahuan responden yang terkait langsung dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuisisioner penelitian ini dibuat dengan skala likert dengan pemberian bobot sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan outsourcing PT Tri Karya Cemerlang yaitu berjumlah 305 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara yang dipergunakan untuk menentukan sampel penelitian. Singarimbun (2006) mengungkapkan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada. Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Singarimbun (2006) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Presisi yang digunakan

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 350 Karyawan. Dalam penelitian ini diambil presisi pengambilan sampel sebanyak 10 % untuk menjaga representative dari sampel penelitian, sehingga diperoleh :

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,1)^2}$$

$$n = 77$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 orang.

3.5 Metode Analisis dan Alat Analisis

Untuk memecahkan masalah pokok dan melakukan uji hipotesis pada penelitian ini dibutuhkan alat analisis untuk menguji pengaruh yang bersifat kausalitas antara variable independen terhadap variable dependen yaitu memakai alat analisis regresi berganda, dengan model formulasi yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana : y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta (besarnya y , jika $x_1, x_2 = 0$)

x_1 = Kepuasan Kerja

x_2 = Lingkungan Kerja

(b_1, b_2) = Koefisien yang akan diukur

e = Error Term (tingkat kesalahan)

Hasil yang akan dicapai adalah :

1. Uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen
2. Uji simultan (uji f) untuk mendeterminasi besarnya kapasitas atas formulasi model analisis, guna untuk mengetahui seberapa besar variasi pengaruh simultan variabel – variabel dependen terhadap variabel independennya.

3.6 Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 3.1
PENJABARAN VARIABEL, INDIKATOR, ITEM PERNYATAAN DAN SUMBER ACUAN

Nama Variabel/ symbol	Indikator	Item	Sumber
Kepuasan Kerja (X1)	Menyenangi pekerjaannya	1) Pegawai menyadari kemana ia menjurus dan mengapa ia menempuh jalan itu (pekerjaannya) 2) Pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena ia menyenangi pekerjaannya	Hasibuan (2008: 94)
	Mencintai pekerjaannya	3) Pegawai mencintai pekerjaannya dan mengerti dengan kewajibannya 4) Pegawai mengetahui apa yang harus ia lakukan sebab ia mencintai pekerjaannya	
	Moral kerja.	5) Pegawai bekerja sesuai dengan standar etika kerja yang ditetapkan oleh organisasi 6) Pegawai mengerti dengan tujuan organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut	
	Kedisiplinan	7) Pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/ Pimpinan	

	Prestasi kerja	8) Pegawai mengetahui dan memahami job kerjanya masing-masing	
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja	1) Penerangan Cahaya di dalam ruang kerja memadai dan tidak mengganggu. 2) Penerangan Cahaya cukup berpengaruh dalam penyelesaian tugas	
	Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja	3) Kondisi udara di tempat kerja memenuhi standar dan ventilasi yang memadai 4) Di sekitar ruangan terdapat taman yang membantu menyuplai oksigen	
	Kebisingan Di Tempat Kerja	5) Di ruangan kerja tidak ada suara bising yang mengganggu 6) Tidak terdapat peralatan yang menyebabkan suara bising	
	Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja	7) Ruang kerja perlu dilengkapi pendingin ruangan 8) Ruang kerja tidak terdapat bau yang mengganggu indra penciuman	
	Keamanan di tempat kerja	9) Ruang kerja dilengkapi dengan kamera pengawas 10) Ruang kerja dilengkapi dengan pengamanan	

		yang memadai	
Kinerja Pegawai (Y)	(KP1) Kualitas Kerja	1) Pegawai perlu bekerja dengan cekatan, teliti, terampil dan tepat sasaran 2) pimpinan selalu member pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja	Bernadine dan Susilo (2006)
	(KP2) Kuantitas Kerja	3) Pegawai berprinsip menyelesaikan pekerjaan sebelum meninggalkan kantor 4) Hasil pekerjaan mencapai target yang telah ditentukan	
	(KP3) Ketetapan Waktu	5) Penyelesaian pekerjaan diberikan batasan waktu 6) Melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat dan tepat	
	(KP4) Efektivitas	7) Pegawai ikut memperhatikan efektivitas kerja 8) Pegawai telah mampu bekerja sesuai dengan SOP	
	(KP5) Kemandirian	9) Pegawai mampu mandiri dalam menyelesaikan tugas	

3.7 Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi

kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan 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.
3. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 78 karyawan PT.Tri Karya Cemerlang Cabang Makassar. terjaring data variatif mengenai data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Hasil analisis karakteristik reponden dapat disajikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 78 orang, dengan jenis kelamin berupa pria dan wanita yang bekerja secara aktif dan produktif sesuai beban kerja yang dimiliki, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	53 Orang	66,2 %
2	Wanita	25 Orang	32,1 %
JUMLAH TOTAL		78 Orang	100 %

Sumber : Data primer setelah diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa distribusi responden dalam penelitian ini, jumlah karyawan pria sebanyak 53 orang dengan persentase 66,2%, sedangkan karyawan wanita sebanyak 25 orang dengan persentase 32,1 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria lebih banyak daripada karyawan berjenis kelamin wanita yang menjadi responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia adalah umur dari responden yang matang dan menunjukkan pengalamannya dalam melakukan aktivitasnya sesuai beban kerja yang dimilikinya. Usia karyawan dinyatakan dalam interval sesuai dengan kondisi usia karyawan yang berusia muda sampai usia tua, yang selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Interval Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	35 Orang	44,8 %
2	25 - 30 Tahun	24 Orang	30,7 %
3	31 - 35 Tahun	8 Orang	10,2 %
4	36 - 40 Tahun	7 Orang	8,9 %
5	> 40 Tahun	4 Orang	5,4 %
JUMLAH TOTAL		78 Orang	100 %

Sumber : Data primer setelah diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh data variatif. Data menunjukkan bahwa interval usia < 25 tahun merupakan responden terbanyak 35 orang dengan persentasenya 44,8 %, kemudian disusul oleh usia 25 - 30 tahun dengan jumlah responden 24 orang dengan persentasenya 30,7 %, selanjutnya interval usia 31 – 35 tahun dengan responden 8 orang dengan persentasenya 10,2 %, interval usia 36 – 40 tahun dengan responden 7 orang dengan persentasenya 8,9 %, interval usia > 40 tahun menunjukkan data reponden yang paling sedikit yaitu 4 orang responden dengan persentasenya 5,4 %. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa umumnya umumnya karyawan dengan karyawan dengan interval usia < 25 tahun merupakan jumlah terbanyak, sehingga karyawan dalam interval usia tersebut

sedang dalam masa perkembangan, kreativitas tinggi dan semangat kerja tinggi kemudian selanjutnya dapat memacu produktivitas perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh responden sesuai latar belakang dan disiplin ilmu yang dimilikinya. Tingkat pendidikan formal responden akan membentuk cara berpikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	34 Orang	43,6 %
2	Diploma	27 Orang	34,6 %
3	Sarjana (S1)	17 Orang	21,8 %
4	Magister (S2)	-	-
5	Doktor (S3)	-	-
JUMLAH TOTAL		78 Orang	100 %

Sumber : Data primer setelah diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data variatif. Data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK merupakan responden terbanyak dengan frekuensi 34 orang dengan persentase 43,6 %, pendidikan Diploma dengan frekuensi 27 orang dengan persentase 34,6 %, kemudian pendidikan sarjana dengan frekuensi 17 orang dengan persentase 21,8 %, tidak satupun berpendidikan Magister (S2) dan Doktor (S3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan umumnya berpendidikan

SMA/SMK sehingga pemahamannya lebih baik dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah tingkat lama bekerja seseorang dalam suatu organisasi. Semakin tinggi masa kerja seseorang maka akan menentukan kemampuan dan tingkat kemahiran karyawan dalam mengemban tugas yang dimilikinya demikian juga sebaliknya. Karakteristik karyawan berdasarkan status masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	2 - 6 Bulan	15 Orang	19,2 %
2	7 Bulan - 1 Tahun	13 Orang	16,6 %
3	1 - 2 Tahun	23 Orang	29,4 %
4	3 - 5 Tahun	18 Orang	23,0 %
5	> 5 Tahun	9 Orang	11,8 %
JUMLAH TOTAL		78 Orang	100 %

Sumber : Data primer setelah diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat masa kerja diperoleh data variatif. Data menunjukkan bahwa masa kerja dengan interval 1 – 2 tahun merupakan responden terbanyak dengan frekuensi 23 orang dengan persentase 29,4 %, kemudian interval 3 – 5 tahun dengan frekuensi 18 orang dengan persentase 23%, selanjutnya interval 2 – 6 bulan dengan frekuensi 15 orang dengan persentase 19,2 %. Selanjutnya interval 7 bulan – 1 Tahun dengan frekuensi 13 orang dengan persentase 16,6 %. Karyawan yang paling

	tujuan organisasi											
Rerata Skor Indikator Moral Kerja												4,29
D. Kedisiplinan												
KK7	Pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/manajemen	45,5	35	51,9	40	2,6	2	-	-	-	-	4,42
Rerata Skor Indikator Kedisiplinan												4,42
E. Prestasi Kerja												
KK8	Pegawai mengetahui dan memahami job kerjanya masing-masing	55,8	43	41,6	32	2,6	2	-	-	-	-	4,53
Rerata Skor Indikator Prestasi Kerja												4,53
Rerata Skor Variabel Kepuasan Kerja												4,45

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

Indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja indikator adalah menyenangkan pekerjaannya hal ini disebabkan karena pegawai memiliki tujuan untuk berkinerja maksimal. Indikator tersebut selanjutnya disusul oleh indikator prestasi kerja. Kemudian indikator mencintai pekerjaannya, selanjutnya indikator kedisiplinan. Indikator moral kerja merupakan Indikator yang paling kecil pengaruhnya/kontribusinya terhadap kepuasan kerja karyawan di instansi ini.

Dari sisi instrument, instrument yang paling besar kontribusinya terhadap kepuasan kerja adalah instrument KP1 (Pegawai menyadari kemana ia menjurus dan mengapa ia menempuh jalan itu (pekerjaannya)). Namun instrument yang paling kecil pengaruhnya adalah instrument KK5 (Pegawai bekerja sesuai dengan standar etika kerja yang ditetapkan oleh organisasi) dan KK6 (Pegawai mengerti dengan tujuan organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi).

4.2.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan 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. Hasil pengukuran variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6.
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Kode	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
		SS (%)	N	S (%)	N	NT (%)	N	TS (%)	N	STS (%)	N	
A. Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja												
LK1	Penerangan Cahaya di dalam ruang kerja memadai dan tidak mengganggu	54,5	42	42,9	33	2,6	2	-	-	-	-	4,51
LK2	Penerangan Cahaya cukup berpengaruh dalam penyelesaian tugas	58,4	45	39	30	2,6	2	-	-	-	-	4,55
Rerata Skor Indikator Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja												4,53
B. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja												
LK3	Kondisi udara di tempat kerja memenuhi standar dan ventilasi yang memadai	57,1	44	35,1	27	7,8	6	-	-	-	-	4,49
LK4	Di sekitar ruangan terdapat taman yang membantu menyuplai oksigen	58,4	45	37,7	29	3,9	3	-	-	-	-	4,54
Rerata Skor Indikator Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja												4,51
C. Kebisingan Di Tempat Kerja												
LK5	Di ruangan kerja tidak ada suara bising yang mengganggu	59,7	46	39	30	1,3	1	-	-	-	-	4,58
LK6	Tidak terdapat peralatan yang menyebabkan suara bising	55,8	43	40,3	31	3,9	3	-	-	-	-	4,51
Rerata Skor Indikator Kebisingan Di Tempat Kerja												4,54
D. Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja												
LK7	Ruang kerja perlu dilengkapi pendingin ruangan	50,6	39	48,1	37	1,3	1			-	-	4,49
LK8	Ruang kerja tidak terdapat bau yang mengganggu indra penciuman	63,6	49	35,1	27	1,3	1			-	-	4,62
Rerata Skor Indikator Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja												4,55
E. Keamanan di tempat kerja												

LK9	Ruang kerja dilengkapi dengan kamera pengawas	44,2	34	54,5	42	1,3	1	-	-	-	-	4,42
LK10	Ruang kerja dilengkapi dengan pengamanan yang memadai	48,1	37	49,4	38	2,6	2	-	-	-	-	4,45
Rerata Skor Indikator Keamanan di tempat kerja												4,43
Rerata Skor Variabel Lingkungan Kerja												4,51

Sumber: Data primer setelah diolah, 2017

berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indicator yang paling berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja adalah indikator bau tidak sedap di tempat kerja, selanjutnya disusul oleh indicator kebisingan di tempat kerja , kemudian indicator indikator penerangan/cahaya di tempat kerja, kemudian indicator sirkulasi udara di tempat kerja, selanjutnya indicator yang paling kecil pengaruhnya adalah indicator keamanan di tempat kerja.

Instrument yang paling besar kontribusinya terhadap variabel lingkungan kerja adalah instrument LK8 (Ruang kerja tidak terdapat bau yang mengganggu indra penciuman), sedangkan instrument yang paling kecil pengaruhnya adalah instrument LK9 (Ruang kerja dilengkapi dengan kamera pengawas).

4.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil pengukuran variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
DISTRIBUSI PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Kode	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
		SS (%)	N	S (%)	N	KS (%)	N	TS (%)	N	STS (%)	N	
A. Kualitas Kerja												
KN1	Pegawai perlu bekerja dengan cekatan, teliti, terampil dan tepat sasaran	59,7	46	37,7	29	2,6	2	-	-	-	-	4,57

KN2	pimpinan selalu memberi pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja	62,3	48	36,4	28	1,3	1	-	-	-	-	4,61
Rerata Skor Indikator Kualitas Kerja												6,87
B. Kuantitas Kerja												
KN3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sebelum meninggalkan kantor	54,5	42	45,5	35	-	-	-	-	-	-	4,54
KN4	Hasil pekerjaan mencapai target yang telah ditentukan	44,2	34	54,5	42	1,3	1	-	-	-	-	4,58
Rerata Skor Indikator Kuantitas Kerja												4,56
C. Ketetapan Waktu												
KN5	Penyelesaian pekerjaan diberikan batasan waktu	45,5	35	48,1	37	6,5	5	-	-	-	-	4,51
KN6	Melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat dan tepat	40,3	31	59,7	46	-	-	-	-	-	-	4,49
Rerata Skor Indikator Keandalan												4,50
D. Efektivitas												
KN7	Pegawai memperhatikan ikut efektivitas kerja	41,6	32	53,2	41	5,2	4	-	-	-	-	4,62
KN8	Pegawia bekerja sesuai dengan SOP	42,9	33	53,2	41	3,9	3	-	-	-	-	4,42
Rerata Skor Indikator Kehadiran												4,52
E. Kemandirian												
KN9	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik mampu sendiri	40,3	31	57,1	44	2,6	2	-	-	-	-	4,45
Rerata Skor Indikator Kemampuan Bekerja Sama												4,45
Rerata Skor Variabel Kinerja Karyawan												4,98

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah indikator kualitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas kerja akan lebih baik, hal ini disebabkan karena dalam bekerja ada hal-hal tertentu pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tapi pegawai yang lain mampu melakukannya. Indikator tersebut selanjutnya disusul oleh indikator kuantitas kerja kemudian indikator kehadiran. Kemudian indikator keandalan dan indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah indikator kemampuan bekerjasama.

Instrument yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah instrument KN2 (pimpinan selalu memberi pelatihan untuk meningkatkan

kualitas kerja), sedangkan instrument yang paling kecil pengaruhnya adalah instrument KN8 yakni Pegawai bekerja sesuai dengan SOP.

4.3. Analisis Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$), dimana r tabel 0,188. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.8
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r tabel) (n = 77; $\alpha=0,05$)	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0,623	0,188	Valid
	KK2	0,539	0,188	Valid
	KK3	0,292	0,188	Valid
	KK4	0,705	0,188	Valid
	KK5	0,526	0,188	Valid
	KK6	0,402	0,188	Valid
	KK7	0,426	0,188	Valid
	KK8	0,271	0,188	Valid
	LK1	0,366	0,188	Valid
	LK2	0,550	0,188	Valid
	LK3	0,648	0,188	Valid
	LK4	0,544	0,188	Valid
	LK5	0,665	0,188	Valid
	LK6	0,701	0,188	Valid
	LK7	0,564	0,188	Valid
	LK8	0,350	0,188	Valid
	LK9	0,275	0,188	Valid
	LK10	0,368	0,188	Valid
Kinerja	KN1	0,506	0,188	Valid
	KN2	0,524	0,188	Valid
	KN3	0,535	0,188	Valid
	KN4	0,644	0,188	Valid
	KN5	0,672	0,188	Valid
	KN6	0,655	0,188	Valid

	KN7	0,635	0,188	Valid
	KN8	0,608	0,188	Valid
	KN9	0,232	0,188	Valid

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument menunjukkan kesemua instrument telah berada diatas 0,222 sehingga semua instrument dinyatakan valid, maka pengujian dapat dilanjutkan ke tahapan selanjutnya.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan apabila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Crobach's*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2004). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
Kedisiplinan	0,883	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,885	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemuavariabelpenelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien

keadaan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bisa dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya (Ghozali : 2003). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
HASIL PENGUJIAN MULTIKOLINEARITAS

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,784	5,527	Non Multikol
Lingkungan Kerja	0,736	1,532	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang

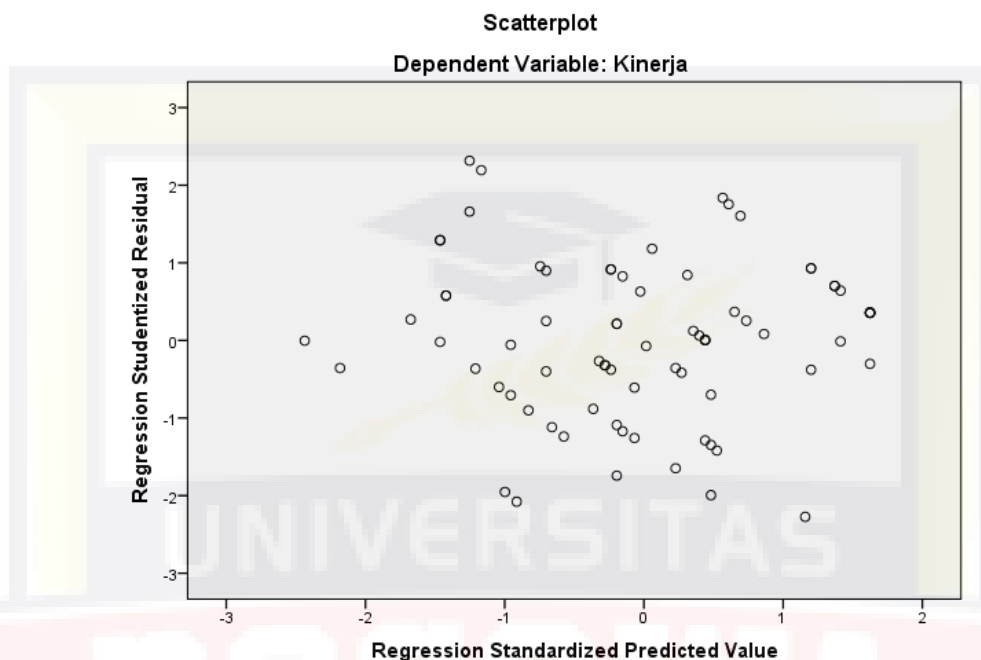
menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa persebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot Penelitian



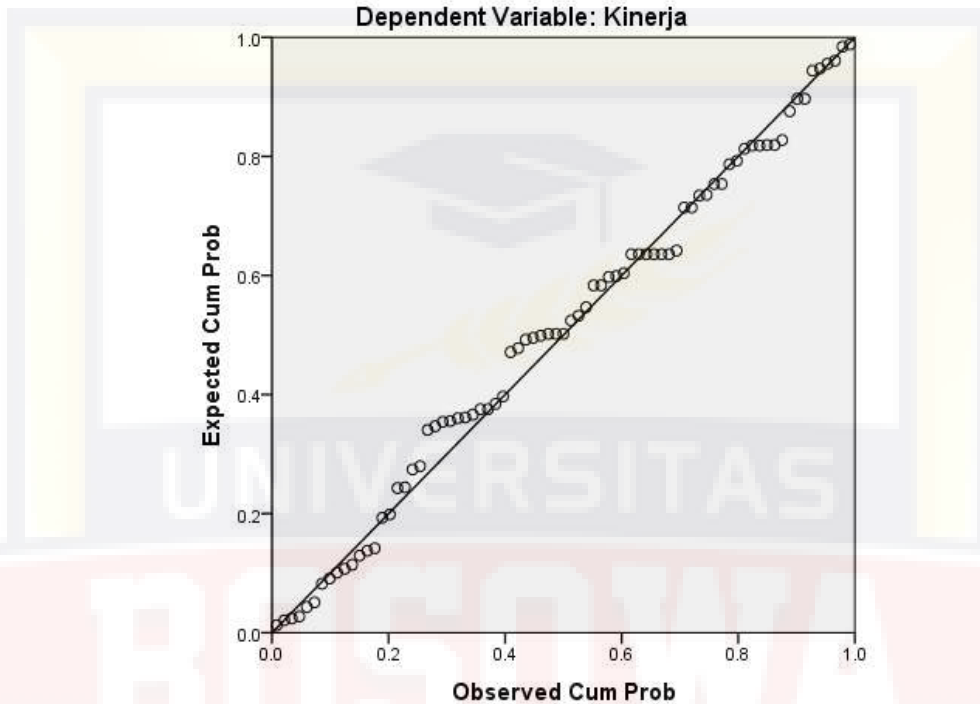
Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

4.4.3 Uji Normalitas

Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar dibawah.

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tetap mengikuti arah garis diagonal. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Grafik Normal Probability Plot Penelitian
 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.044	.390		.112	.911
	Kepuasan_Kerja	.391	.092	.342	4.248	.000
	Lingkungan_Kerja	.587	.083	.573	7.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Bedasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,044, nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,000, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas memperoleh nilai $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, hal ini menjelaskan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\text{sig} \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,044 + 0,391X_1 + 0,587X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,044 menyatakan bahwa jika variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak ada, maka kinerja karyawan hanya 0,044 satuan.

2. Nilai koefisien kedisiplinan sebesar 0,391 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor kedisiplinan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,391 satuan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,587 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor lingkungan kerja diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,587 satuan.

4.6. Pengujian Hipotesis

4.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial, dapat dilakukan dengan cara membandingkan besaran t-hitung dengan t-tabel, untuk menentukan t-tabel dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$

$Df = 77 - 3 - 1$

$Df = 73$ pada taraf signifikansi 0,025

$t\text{-tabel} = 1,993$

Tabel 4.12
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig
Konstanta	0,044	-	-
Kepuasan Kerja	0,391	1,993	0,000
Lingkungan Kerja	0,587	1,993	0,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang. Hasil pengujian terhadap variabel kepuasan kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t – hitung sebesar 4,24 > t – tabel 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang, Dengan demikian hipotesis 1 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t – hitung sebesar 7,11 > t – tabel 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang, Dengan demikian hipotesis 1 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa besarnya pengaruh simultan formulasi atas model analisis yang dapat dijelaskan, maksimal 50 % terhadap variasi

perubahan kinerja karyawan , pada PT Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan. Hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.13
HASIL PENGUJIAN R-SQUARE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.637	.17331840021 4857

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian R-Square adalah 0,647.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang adalah sebesar 64,7 %, sedangkan sisanya 35,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak dapat diterima (ditolak) keberadaannya karena nilai maksimal berada diatas 50 % yakni 64,7 %.

4.6.2 Pengujian Model Penelitian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian model penelitian secara simultan bertujuan untuk melihat semua pengaruh variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerjaterhadap variabel dependen kinerja karyawan. Untuk menentukan F-tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\
 &= (3-1) \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Df 2 (penyebut)} &= \text{jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel bebas+terikat}) - 1 \\ &= (77-3-1) \\ &= 73 \end{aligned}$$

Jadi F-tabelnya adalah 3,12

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.068	2	2.034	67.705	.000 ^b
	Residual	2.223	74	.030		
	Total	6.291	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung $67,705 > F$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerjaterhadap variabel dependen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang.

4.7. Variabel Dominan Berpengaruh

Pengujian variabel yang paling berpengaruh digunakan untuk menerangkan variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig
Konstanta	0,044	-	-
Kepuasan Kerja	0,391	1,993	0,000
Lingkungan Kerja	0,587	1,993	0,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda terhadap kedua variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki angka *unstandardized coefisient* atau angka beta paling besar yaitu 0,578, dibandingkan kepuasan kerja sebesar 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang. Uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai peranan yang lebih penting dalam meningkatkan kinerja kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang, karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan senantiasa bekerja dengan baik meskipun tanpa ada paksaan dari pimpinan,

mereka memiliki kesadaran dan pencapaian yang tinggi dalam kinerjanya, hal ini sangat didukung oleh kondisi internal dan eksternal perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban sehingga dengan demikian mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2007:117) juga berpendapat bahwa perasaan yang atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti, gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2004), dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013), dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, ia mengatakan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja yang ujungnya akan meningkatkan keberhasilan pencapaian rencana strategis dan program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini misalnya yang disampaikan Nitisemito (1991: 192) ia mengungkapkan lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Selain itu Furtwengler (2001) menyatakan lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Demikian juga Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Temuan hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian sebelumnya misalnya penelitian Silfina, (2014) dkk.dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang kuat. Selain itu penelitian Presilia (2012) menemukan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatama Plasindo. Lingkungan kerja mencakup pada sistem penerangan, kondisi kelembaban udara, suara bising/mengganggu, getaran - getaran, pemakaian bahan kimia dan zat – zat dalam proses produksi, warna di sekitar tempat kerja, pemakaian dari bahan dan zat kimia dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Demikian juga penelitian David (2015) menemukan bahwa hasil uji statistik lingkungan kerja seperti: suasana tempat bekerja yang menyenangkan, hubungan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan maka kesimpulan dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang, karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan senantiasa bekerja dengan baik meskipun tanpa ada paksaan dari pimpinan, mereka memiliki kesadaran dan pencapaian yang tinggi dalam kinerjanya, hal ini sangat didukung oleh kondisi internal dan eksternal perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang. Lingkungan kerja menjadi sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja yang ujungnya akan meningkatkan keberhasilan pencapaian rencana strategis dan program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.
3. Besarnya pengaruh simultan formulasi atas model analisis melebihi ambang batas 50%, artinya terhadap variasi perubahan kinerja karyawan , pada PT Tri Karya Cemerlang wilayah Sulawesi Selatan, pengaruh variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Tri Karya Cemerlang adalah sebesar 64,7 %,

sedangkan sisanya 35,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.1.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan perusahaan , agar memperhatikan kinerja kinerja karyawannya sehingga instansi ini dapat menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan.
2. Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan pada penelitian selanjutnya pada PT. Tri Karya Cemerlang demi kepentingan sumber daya manusia tentang peningkatan kinerja karyawan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang lebih banyak dari variabel yang ada di penelitian ini misalnya dengan menambahkan variabel intervening maupun variabel moderating. Sehingga hasilnya lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 menit*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 1991. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta.
- Silfina Zuriani, Agus Hendra yady & Edy Akhyary, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tanjung pinang)*, Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Presilia, 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus : PT. Megatama Plasindo)*, Jurnal Universitas Binus, Jakarta.
- David Harly Weol, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit :Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara.A.A Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit :PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Sjafridan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* .Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia Bogor.
- Arianto, Nugroho, Agung, Dwi., 2004. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Mener Di Semarang*. Magister manajemen Universitas Diponegoro.
- Presilia, 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus : PT. Megatama Plasindo)*, Jurnal Universitas Binus, Jakarta.

Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.

Nur Abidin, 2012. Pengaruh Kepuasan motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, Jurnal Pascasarja Universitas Nuswantoro, Semarang



LAMPIRAN

Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan PT. Tri Karya Cemerlang

Di, -

Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, maka saya bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Muh. Ridwan Saleh

A. PETUNJUK PENGISIAN

- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan member tanda cek (**v**) pada kotak yang telah disediakan.
- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

.....(bolehtidakisi)

2. Jabatan :

.....

3. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

4. Umur

Kurang Dari 25 Tahun 26 – 30 Tahun

31 – 35 Tahun

36 – 40 Tahun

41 – 45 Tahun

46 – 50 Tahun

5. Agama

Islam

Katolik

Khonghucu

Protestan

Hindu

Budha

6. Pendidikan Terakhir

SMA

Diploma I, II & III

Sarjana (S1)

Magister (S2)

Doktor (S3)

7. Lama Bekerja

Kurang Dari 1 Tahun

1 – 5 Tahun

6 - 10

Lebihdari 25 Tahun

11 – 15 Tahun

16 - 25 Tahun

8. Status

- Belum Menikah Sudah Menikah
 Duda Janda

C. DAFTAR PERNYATAAN

- Pada bagian ini, anda diminta membubuhkan tanda cek (v), pada alternatif jawaban yang menurut anda sesuai dengan opini anda.

Keterangan

SIMBOL	KATEGORI	NILAI/BOBOT
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Variabel Kepuasan Kerja	5	4	3	2	1
	A. Menyenangi Pekerjaannya					
1	Pegawai menyadari kemana ia menjurus dan mengapa ia menempuh jalan itu (pekerjaannya)	5	4	3	2	1
2	Pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena ia menyenangi pekerjaannya	5	4	3	2	1
	B. Mencintai Pekerjaannya					
3	Pegawai mencintai pekerjaannya dan mengerti dengan kewajibannya	5	4	3	2	1
4	Pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan sebab ia mencintai pekerjaannya	5	4	3	2	1

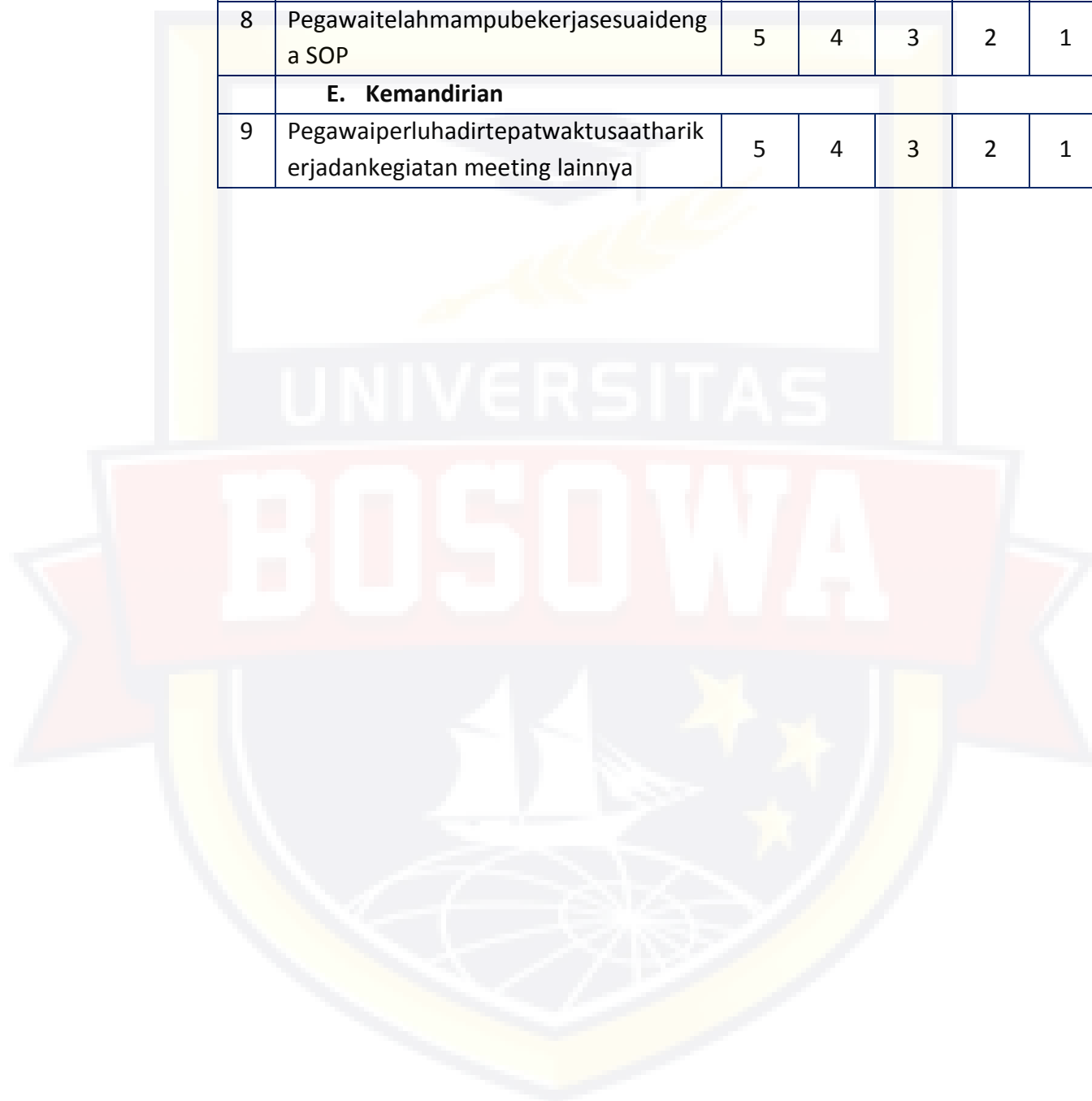
C. Moral Kerja						
5	Pegawai bekerja sesuai dengan standartikakerja yang ditetapkanolehorganisasi	5	4	3	2	1
6	Pegawaimengertidengantujuanorganisasi danbekerjauntukmencapaitujuan tersebut	5	4	3	2	1
D. Kedisiplinan						
7	Pegawaitaatterhadapaturan yang telahditetapkanolehorganisasi/ manajemen	5	4	3	2	1
8	Pegawaisetiaterhadapkepentinganorganisasinya	5	4	3	2	1
E. PrestasiKerja						
9	Pegawaiberlombalombadalammencapaiprestasikerja yang diharapkan	5	4	3	2	1
10	Pegawaimengetahuidanmemahami job kerjanya masing-masing	5	4	3	2	1

NO.	Variabel LingkunganKerja	Pernyataan				
1.	A. Penerangan/Cahaya Di TempatKerja	SS	S	SD	KS	SKS
LK1	Penerangan Cahaya di dalam ruang kerja memadai dan tidak mengganggu	5	4	3	2	1
LK2	Penerangan Cahaya cukup berpengaruh dalam penyelesaian tugas	5	4	3	2	1
	B. SirkulasiUdara Di TempatKerja					
LK3	Kondisi udara di tempat kerja memenuhi standar dan ventilasi yang memadai	5	4	3	2	1
LK4	Di sekitar ruangan terdapat taman yang membantu menyuplai oksigen	5	4	3	2	1
	C. Kebisingan Di TempatKerja					
LK5	Di ruangankerjajidakadasuarabising yang mengganggu	5	4	3	2	1

LK6	Tidak terdapat peralatan yang menyebabkan suarabising	5	4	3	2	1
D. Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja						
LK7	Ruang kerja perlu dilengkapi pendingin ruangan	5	4	3	2	1
LK8	Ruang kerja tidak terdapat bau yang mengganggu indra penciuman	5	4	3	2	1
E. Keamanan di tempat kerja						
LK9	Ruang kerja dilengkapi dengan kamera pengawas	5	4	3	2	1
LK10	Ruang kerja dilengkapi dengan pengamanan yang memadai	5	4	3	2	1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Variabel Kinerja Pegawai	5	4	3	2	1
A. Kualitas Kerja						
1	Pegawai perlu bekerja dengan cekatan, teliti, terampil dan tepat sasaran	5	4	3	2	1
2	Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan job <i>descriptions</i> saat ini.	5	4	3	2	1
B. Kuantitas Kerja						
3	Pekerjaan yang dilakukan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan.	5	4	3	2	1
4	Hasil pekerjaan mencapai target yang telah ditentukan	5	4	3	2	1
C. Ketetapan Waktu						
5	Pegawai perlu memahami tugas yang diberikan dan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)	5	4	3	2	1
6	Pegawai perlu memahami tugas yang dilakukan oleh departemen lain.	5	4	3	2	1
D. Efektivitas						

7	Tugas yang dibebankan saat ini telah sesuai dengan kemampuan Pegawai yang dimiliki.	5	4	3	2	1
8	Pegawai telah mampu bekerja sesuai dengan SOP	5	4	3	2	1
E. Kemandirian						
9	Pegawai perlu hadir tepat waktu saat menghadiri kegiatan meeting lainnya	5	4	3	2	1



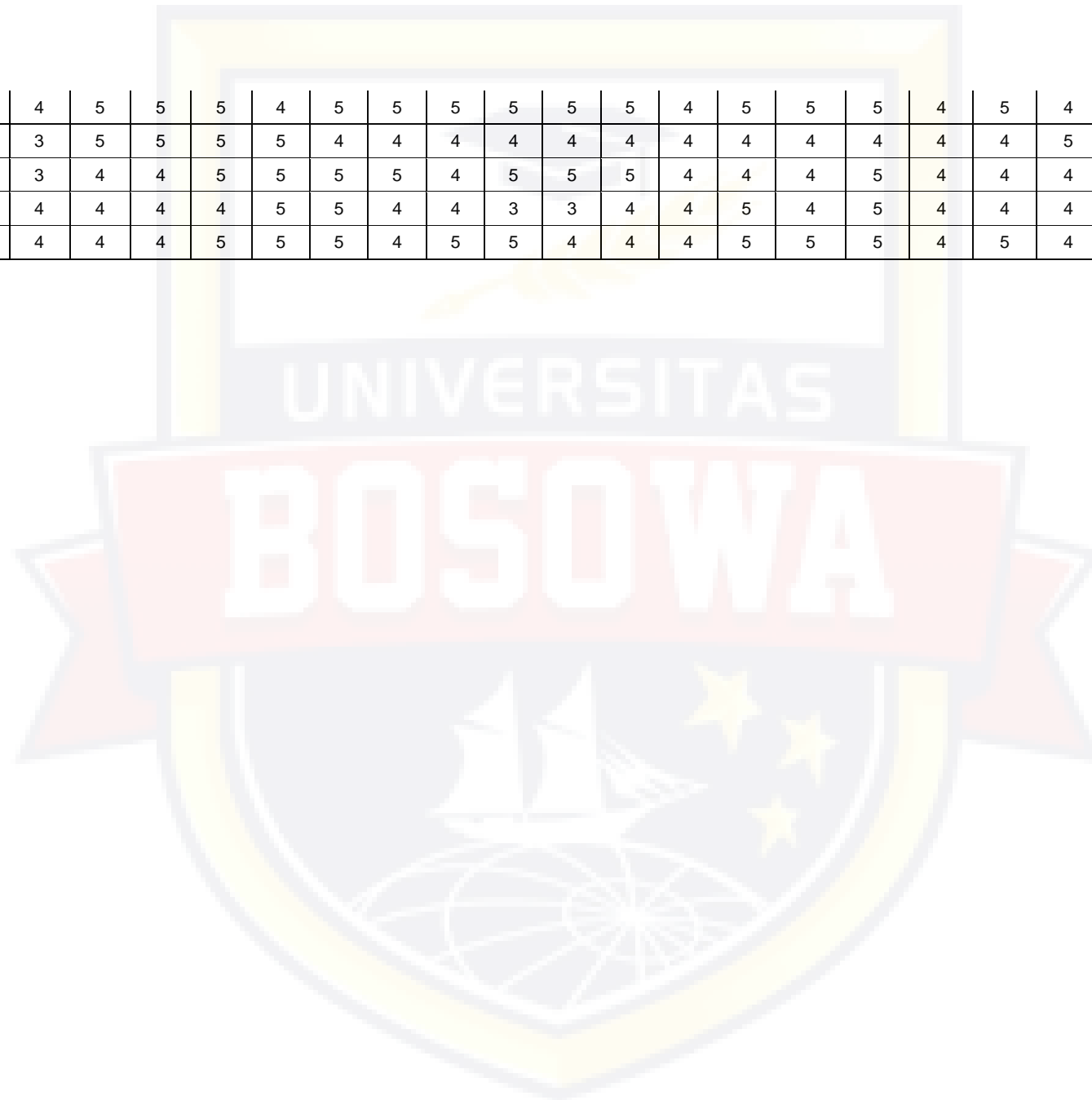
Tabulasi Jawaban Responden

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5

5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	
4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	

5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4
5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4
5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4

5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4



```

FILE='E:\PROYEK\SPSS\ridwansaleh.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Kepuasan_KerjaLingkungan_Kerja.

```

Notes

Output Created		23-JUL-2017 06:09:33
Comments		
Input	Data	E:\PROYEK\SPSS\ridwan saleh.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Kepuasan_KerjaLingkungan_Kerja.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.28
	Memory Required	3968 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Hasil Analisis Frekuensi Jawaban Responden

Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.610	4.494	4.506	4.455	4.299	4.532	4.429	4.532

KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9
77	77	77	77	77	77	77	77	77
0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.571	4.610	4.545	4.429	4.390	4.403	4.364	4.390	4.377

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10
77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.519	4.558	4.494	4.545	4.584	4.519	4.494	4.623	4.429	4.455

Frequency Table

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	39.0	39.0	39.0
	SangatSetuju	47	61.0	61.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	50.6	50.6	50.6
	SangatSetuju	38	49.4	49.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	36	46.8	46.8	48.1
	SangatSetuju	40	51.9	51.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	54.5	54.5	54.5
	SangatSetuju	35	45.5	45.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	10.4	10.4	10.4
	Setuju	38	49.4	49.4	59.7
	SangatSetuju	31	40.3	40.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	46.8	46.8	46.8
	SangatSetuju	41	53.2	53.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	40	51.9	51.9	54.5
	SangatSetuju	35	45.5	45.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	32	41.6	41.6	44.2
	SangatSetuju	43	55.8	55.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	33	42.9	42.9	45.5
	SangatSetuju	42	54.5	54.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	39.0	39.0	41.6
	SangatSetuju	45	58.4	58.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7.8	7.8	7.8
	Setuju	27	35.1	35.1	42.9
	SangatSetuju	44	57.1	57.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	29	37.7	37.7	41.6
	SangatSetuju	45	58.4	58.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	30	39.0	39.0	40.3
	SangatSetuju	46	59.7	59.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	31	40.3	40.3	44.2
	SangatSetuju	43	55.8	55.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	37	48.1	48.1	49.4
	SangatSetuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	27	35.1	35.1	36.4
	SangatSetuju	49	63.6	63.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	42	54.5	54.5	55.8
	SangatSetuju	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	38	49.4	49.4	51.9
	SangatSetuju	37	48.1	48.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	29	37.7	37.7	40.3
	SangatSetuju	46	59.7	59.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	28	36.4	36.4	37.7
	SangatSetuju	48	62.3	62.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	45.5	45.5	45.5
	SangatSetuju	42	54.5	54.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	42	54.5	54.5	55.8
	SangatSetuju	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6.5	6.5	6.5
	Setuju	37	48.1	48.1	54.5
	SangatSetuju	35	45.5	45.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	46	59.7	59.7	59.7
	SangatSetuju	31	40.3	40.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5.2	5.2	5.2
	Setuju	41	53.2	53.2	58.4
	SangatSetuju	32	41.6	41.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	41	53.2	53.2	57.1
	SangatSetuju	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	44	57.1	57.1	59.7
	SangatSetuju	31	40.3	40.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Kepuasan_Kerja
KK1	Pearson Correlation	1	.256*	-.041	.355**	.040	.105	.140	.581**	.623**
	Sig. (2-tailed)		.025	.724	.002	.732	.362	.226	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK2	Pearson Correlation	.256*	1	.334**	.194	.107	.092	.034	.084	.539**
	Sig. (2-tailed)	.025		.003	.090	.356	.426	.769	.470	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK3	Pearson Correlation	-.041	.334**	1	.014	.013	-.088	.058	-.170	.292*
	Sig. (2-tailed)	.724	.003		.907	.908	.449	.614	.140	.010
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK4	Pearson Correlation	.355**	.194	.014	1	.426**	.333**	.287*	.065	.705**
	Sig. (2-tailed)	.002	.090	.907		.000	.003	.011	.575	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK5	Pearson Correlation	.040	.107	.013	.426**	1	.353**	.153	-.266*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.732	.356	.908	.000		.002	.184	.020	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK6	Pearson Correlation	.105	.092	-.088	.333**	.353**	1	-.075	-.182	.402**
	Sig. (2-tailed)	.362	.426	.449	.003	.002		.516	.114	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK7	Pearson Correlation	.140	.034	.058	.287*	.153	-.075	1	-.025	.426**
	Sig. (2-tailed)	.226	.769	.614	.011	.184	.516		.830	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
KK8	Pearson Correlation	.581**	.084	-.170	.065	-.266*	-.182	-.025	1	.271*
	Sig. (2-tailed)	.000	.470	.140	.575	.020	.114	.830		.017
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.623**	.539**	.292*	.705**	.526**	.402**	.426**	.271*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

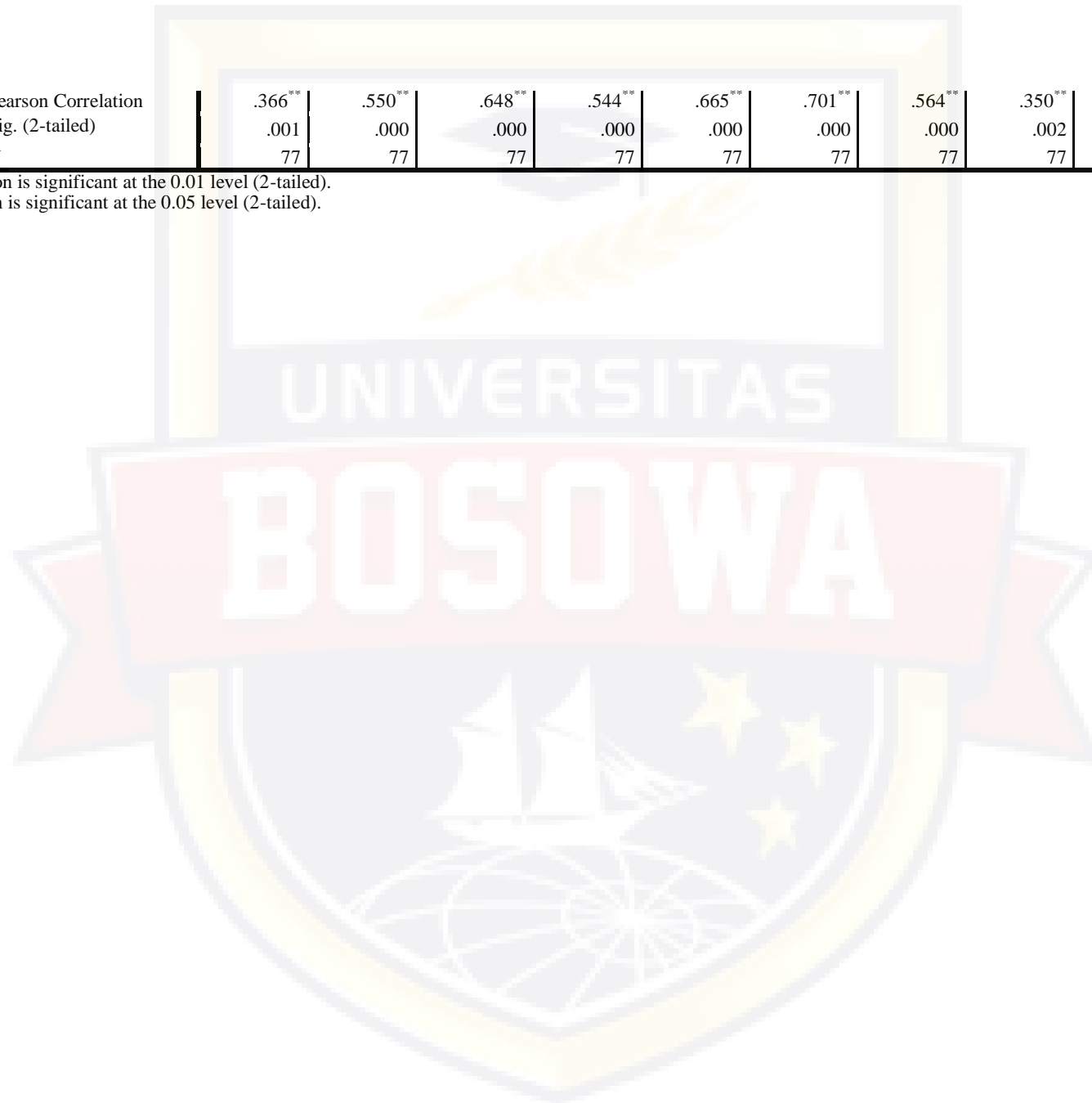
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.366**	.550**	.648**	.544**	.665**	.701**	.564**	.350**	.275*	.368**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.016	.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**Reliability Statistics**

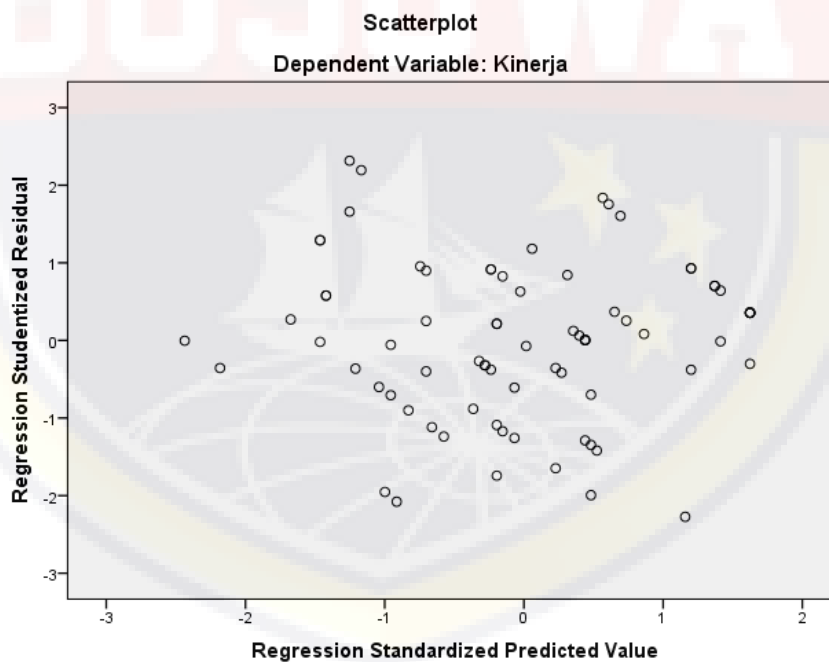
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.044	.390		.112	.911		
Kepuasan_Kerja	.391	.092	.342	4.248	.000	.784	1.532
Lingkungan_Kerja	.587	.083	.573	7.114	.000	.736	1.358

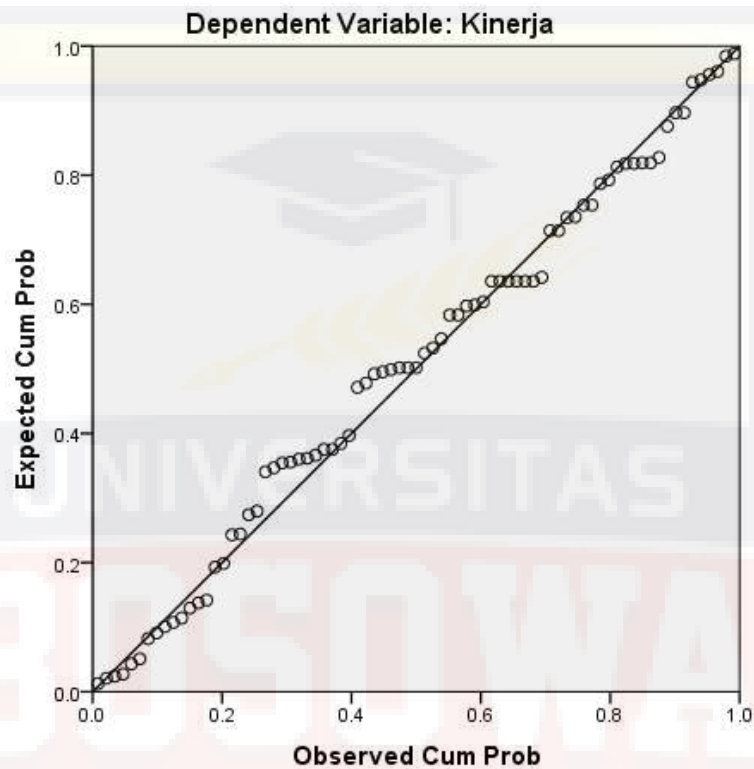
a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Pengujian Heterkodesatisitas



Hasil UjiNormalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja , Kepuasan_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.637	.173318400214857

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.068	2	2.034	67.705	.000 ^b
	Residual	2.223	74	.030		
	Total	6.291	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.044	.390		.112	.911
	Kepuasan_Kerja	.391	.092	.342	4.248	.000
	Lingkungan_Kerja	.587	.083	.573	7.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja