

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SOUCI INDOPRIMA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

DEWI HERLINA HASIBUAN
1305160018

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

DEWI HERLINA HASIBUAN, NPM 1305160018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Souci Indoprima Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Souci Indoprima Medan. Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesioner). Variabel independen yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja kemudian variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, koefisien determinasi dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Souci Indoprima Medan. Selanjutnya hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan thitung sebesar 5,214 dan ttabel sebesar 1,997, uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan thitung sebesar 1,380 dan ttabel 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.173 > 0,05$. koefisien determinasi yang diukur dengan menggunakan R square yaitu sebesar 0,366 (36,6%).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur tercurah kepada Allah SWT. Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Souci Indoprima Medan”**. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta H. Syamsir Hasibuan dan Ibunda Hj. Nurgabena Harahap beserta kakak tersayang Intan Syahriana Hasibuan S.Kep yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., MBA., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Souci Indoprima Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2013,serta teman-teman lain yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada Allah SWT, penulis berserah diri dan memohon ridho dan rahmat-nya semoga skripsi bermanfaat bagi pembaca semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2017

Penulis,

Dewi Herlina Hasibuan
NPM : 1305160018

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Arti Penting Kinerja	8
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Lingkungan Kerja.....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	17

3. Kepuasan Kerja	20
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja	26
d. Indikator Kepuasan Kerja	28
B. Kerangka Konseptual.....	32
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	33
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
C. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Definisi Operasional.....	36
1. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y).....	36
2. Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X ₁).....	37
3. Variabel Bebas Kepuasan Kerja (X ₂)	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi Penelitian	39
2. Sampel Penelitian	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Angket (<i>koesioner</i>)	40
a) Uji Validitas	41
b) Uji Reliabilitas.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	45
1. Regresi Berganda	45
2. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas	46

b. Uji Multikolinearitas.....	46
c. Uji Heterokedastisitas	47
3. Pengujian Hipotesis	47
a. Uji Parsial (Uji t)	48
b. Uji Simultan (Uji F).....	49
4. Koefisien Determinasi	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Data Penelitian	51
2. Karakteristik Responden.....	51
a. Jenis Kelamin.....	51
b. Kelompok Usia.....	52
c. Tingkat Pendidikan.....	52
3. Deskripsi variabel Penelitian.....	53
a. Variabel Lingkungan Kerja.....	53
b. Variabel Kepuasan Kerja.....	55
c. Variabel Kinerja.....	57
4. Hasil Analisis Data.....	59
a. Regresi Berganda.....	59
b. Uji Asumsi Klasik	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Multikolinearitas.....	61
3. Uji Heterokedastisitas.....	61
c. Uji t.....	62
d. Uji f.....	65
e. Koefisien Determinasi.....	66
B. Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 70
B. Saran..... 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1. Indikator Kinerja.....	37
Table III-2. Indikator Lingkungan Kerja	37
Table III-3. Indikator Kepuasan kerja	38
Table III-4. Rincian Waktu Penelitian.....	39
Tabel III-5. Skala Penilaian Likert	41
Tabel III.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	42
Tabel III.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	42
Tabel III.8 Uji Validitas Kinerja (Y)	43
Tabel III.9 Uji Reliabilitas lingkungan Kerja (X1)	44
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)	44
Tabel III.11 Uji Reliabilitasa Kinerja (Y).....	45
Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.4 Skor Angket untuk Variabel lingkungan Kerja	53
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Kinerja	57
Tabel IV.7 Regresi Berganda	59
Tabel IV.8 Uji Multikonearitas	61
Tabel IV.9 Uji t	63
Tabel IV.10 Uji f	65
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar II.4 Paradigma Penelitian (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)	34
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	49
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	60
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas.....	62
Gambar IV.3 Kreterias Pengujian Hipotesi 1	64
Gambar IV.4 Kreteria Pengujian Hipotesis 2	65
Gambar IV.5 Kreteria Pengujian Hipotesis 3	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang tanpa adanya karyawan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, fikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Sutrisno, Edy (2009), Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya

manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. (Mangkunegara,2009 hal.65)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 325) ada beberapa aspek kepuasan kerja dilihat dari seseorang dengan hasil kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrum mental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Begitu pula halnya PT Souci Indoprima Medan bergerak disebuah bidang merk dagang yang terdiri pada tanggal 28 Desember 2002 yang disahkan oleh Departemen kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. PT.Souci indoprima Medan juga sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, lingkungan kerja yang ada di perusahaan dan segala hal bisa membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Namun, berdasarkan survey awal yang penulis lakukan diperoleh beberapa fenomena yang mengidentifikasi adanya masalah pada kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagian lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman dan sempit, suhu udara yang panas menyebabkan suasana

bekerja kurang baik sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kinerja karyawan ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja didalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, masih adanya hasil pekerjaan yang salah sehingga pekerjaan harus diulang kembali.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Souci Indoprima Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yang terdiri dari :

1. Lingkungan kerja yang ada belum mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik.
3. Masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan tersebut.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga membatasi karyawan tetap PT Souci Indoprima Medan menjadi objek penelitian.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.
- c. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Souci Indoprima Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Souci Indoprima Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Souci Indoprima Medan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Souci Indoprima Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan ide pemikiran dalam memperkaya wawasan dunia pendidikan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan ide pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), kinerja (*job performa*) merupakan hasil “Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Santoro dalam Nawawi (2013, hal. 212) bahwa “Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu, manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, memperbaiki kinerja tim dan individu. Manfaat kinerja manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2014, hal. 12) manfaat kinerja terbagi atas tiga bagian yaitu bagi organisasi, manajer dan juga individu, adapun penejelasan manfaat bagi organisasi, manajer dan individu adalah sebagai berikut :

Adapun manfaat kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menyelesaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu.
- 2) Memperbaiki kinerja.
- 3) Memotivasi pekerja.
- 4) Meningkatkan komitmen.
- 5) Mendukung nilai-nilai inti.
- 6) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- 7) Meningkatkan dasar keterampilan.
- 8) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.
- 9) Mengusahakan basis perencanaan karier.
- 10) Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah.
- 11) Mendukung inisiatif kulaitas total dan pelayanan pelanggan.
- 12) Mendukung program perubahan budaya.

Sedangkan bagi manajer manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf.
- 5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah.
- 6) Digunakan untuk mengembangkan individu.
- 7) Mendukung kepemimpinan.
- 8) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Sementara itu, manfaat kinerja bagi individu adalah sebagai berikut :

- 1) Memperjelas peran dan tujuan
- 2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
- 3) Membantu mengembangkan kemampuan kinerjanya
- 4) Peluang menggunakan waktu secara berkualitas
- 5) Dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
- 6) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Dengan demikian untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi diperlukan kerja sama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) adalah sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual situational factors*, dilihat dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka pegawai akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Steers dalam Sutrisno (2013, hal.151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja

d. Indikator- Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator kinerja :

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal. 75) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) antara lain :

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

- 2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) “Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009, hal. 21) 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.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan disekitar karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawn

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Maryati (2014, hal. 139) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1) Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

2) Suhu

Suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja karyawan diperusahaan.

3) Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan.

4) Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

5) Kebisingan suara

Dalam perusahaan sering kali menggunakan alat – alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Secara langsung suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan.

6) Musik

Penggunaan musik dikantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja karyawan dalam kantor tersebut musik bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bisa juga mengganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 31) 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.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2013, hal. 11) indikator lingkungan kerjafisikyaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketengan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat

diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Adapun beberapa definisi tentang kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu :

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan :

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan :

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Sedangkan Menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu.
istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal. 77), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesempatan Untuk Maju
- 2) Keamanan Kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan Manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek social dalam Pekerjaan
- 9) Komunikasi

10) Fasilitas

Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasankernjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Factor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya supervisor yang buruk dan berkaitan absensi dan turn over.

6) Faktor intristik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat kerja.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Usman (2010, hal. 499) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka.

2) Imbalan yang secara setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran di pandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian – penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman.

4) Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari suatu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja.

c. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 120), teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Teori keseimbangan
- 2) Teori perbedaan
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan
- 4) Teori teori pandangan kelompok
- 5) Teori dua factor dari Herzberg
- 6) Teori pengharapan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori tentang kepuasan kerja karyawan.

- 1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

- 2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia membangunkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis

dengan dianalisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

6) Teori pengharapan

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkansesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akanmenuntutnya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co-worker* (Rekan kerja)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan.

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka

kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan

memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) *Co-worker* (Rekan kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Malayu S.P Hasibuan (2008, hal. 202), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja."

Berdasarkan definisi diatas, Menurut Malayu S.P Hasibuan indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan :

1. Menyenangi pekerjaannya.

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya.

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral Kerja.

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

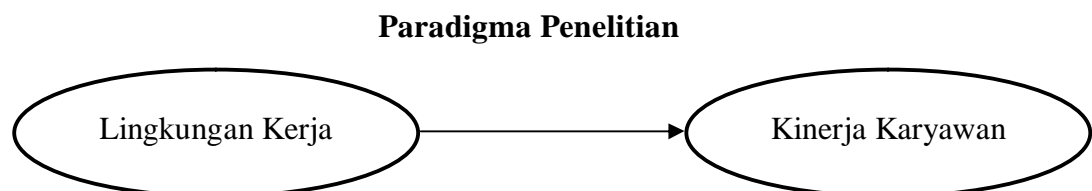
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Berdasarkan penelitian Yunanda (2012) menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



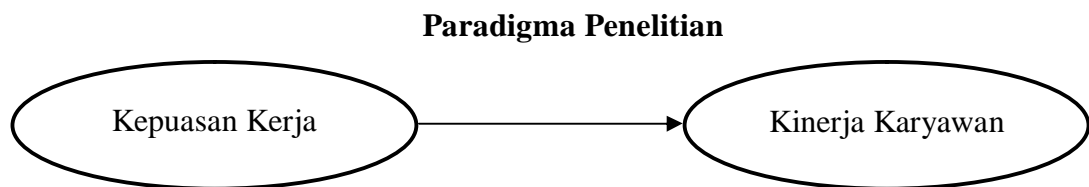
Gambar II.1. Kerangka koseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan: Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek

dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Berdasarkan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.



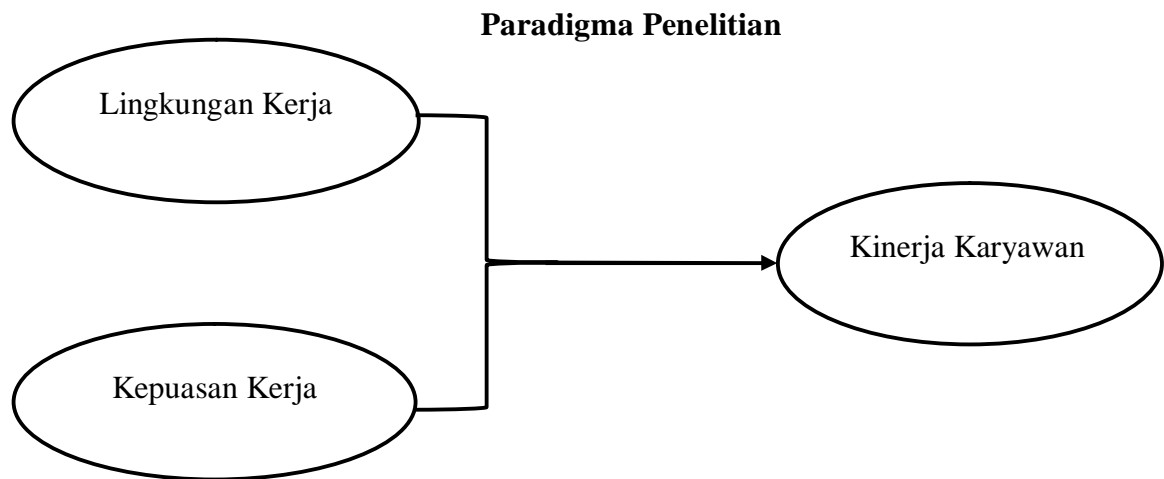
Gambar II. 2. Kerangka konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja, kepuasan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya kepuasan kerja yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan.

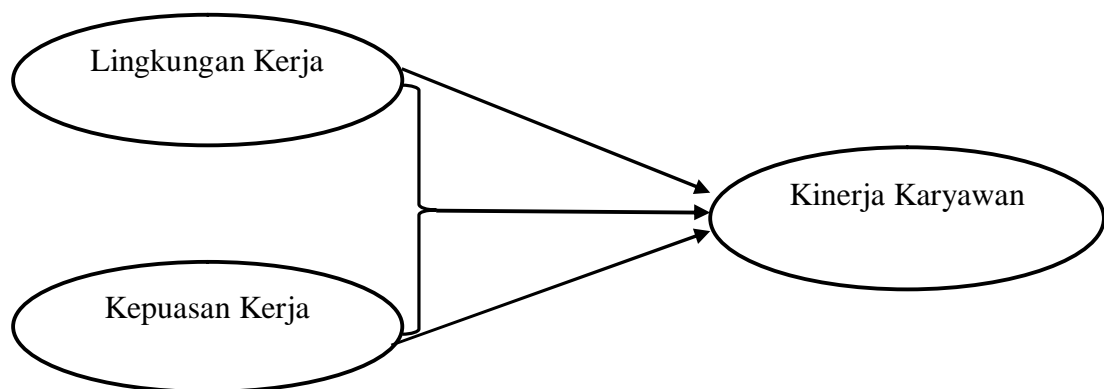
Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013) menyatakan terbukti secara empiris lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut ini :



Gambar II. 3. Kerang konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dijelaskan di atas maka penelitian ini membuat paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar II. 4 Kerangka konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kondisi, proporsi, atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan kemungkinan tanpa keyakinan, agar bisa ditarik untuk konsekuensi yang logis dan dengan cara ini diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data hasil penelitian. Juliandi, Azuar dan Irfan (2013),

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Souci Indoprima Medan
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Souci Indoprima Medan
3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Souci Indoprima Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau karyawan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Lyman porter dan Edwan Lawier dalam Wibowo (2009, hal. 99) menyatakan “ kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator Kinerja yaitu :

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Tujuan	1
2	Standar	2
3	Umpan balik	3
4	Alat dan sarana	4
5	Kompetensi	5 & 6
6	Motif	7
7	Peluang	8

Sumber : (Wibowo 2014, hal. 85)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. (Sedermayanti 2011, hal.2)

Adapun indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Penerangan	1
2	Kebisingan	2
3	Suhu udara	3
4	Ruang gerak yang diperlukan	4
5	Pewarnaan	5
6	Keamanan	6

Sumber : (Sunyoto 2013, hal. 11)

3. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1	Kerja	1
2	Pengawasan	2
3	Upah	3 & 4
4	Promosi	5 & 6
5	Co-worker (Rekan kerja)	7 & 8

Sumber : (Mangkunegara ,2013, hal. 126)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Souci Indoprima Medan yang beralamat di Jl. Sei Serayu No. 87 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian Waktu Peneliti

No	Kegiatan	Bulan																				
		Des'16				Jan'17				Feb'17				Mar'17				Apr'17				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	PraRiset			■	■	■	■															
2	Pengajuan Judul					■																
3	Pembuatan Proposal						■	■	■	■	■											
4	Seminar Proposal										■											
5	Revisi											■										
6	Riset												■	■	■							
7	Pengumpulan Data													■	■	■						
8	Pengolahan Data														■	■	■	■	■			
9	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■		
10	SidangMeja Hijau																				■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Souci Indoprima Medan yang berjumlah 190 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota

populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%, dll).

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{190}{1 + 190(0,1)^2} = 65,5 = 66 \text{ Orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan di PT. Souci Indoprima Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu PT. Souci Indoprima Medan dengan

menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, diman setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III.5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan :

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79))

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel (X) dan variabel (Y)
- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig(2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,571	0,239	Valid
2.	0,486	0,239	Valid
3.	0,352	0,239	Valid
4.	0,495	0,239	Valid
5.	0,422	0,239	Valid
6	0,538	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,568	0,239	Valid
2.	0,239	0,239	Valid
3.	0,494	0,239	Valid
4.	0,367	0,239	Valid
5	0,528	0,239	Valid
6	0,349	0,239	Valid
7	0,501	0,239	Valid
8	0,322	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diol)

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,839	0,239	Valid
2.	0,494	0,239	Valid
3.	0,360	0,239	Valid
4.	0,506	0,239	Valid
5.	0,271	0,239	Valid
6	0,839	0,239	Valid
7	0,684	0,239	Valid
8	0,766	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) terdiri dari 6 item pertanyaan dimana item pernyataan dinyatakan valid, selanjutnya untuk tabel kepuasan kerja (X2) terdiri dari 8 item pernyataan dimana dinyatakan valid dan untuk tabel kinerja (Y) terdiri dari 8 pernyataan dimana = item pernyataan dinyatakan layak atau sah untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi dan Irfan (2013, hal 86))

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Pengujian realibiltas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Kriteria penilaian dalam menguji realibiltas pertanyaan adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka penilaian tersebut dianggap reliabel.

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	12

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,677 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	16

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,687 > 0.06$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	12

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,794 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan adalah merupakan untuk mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Berganda

Untuk mencari hubungan X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi dan Irfan (2013, hal.174))

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

B = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Lingkungan Kerja

$\beta_2 X_2$ = Kepuasan Kerja

e = error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance*

Inflasi Factro) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurangdari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskesdastisitas.

3. Uji -t

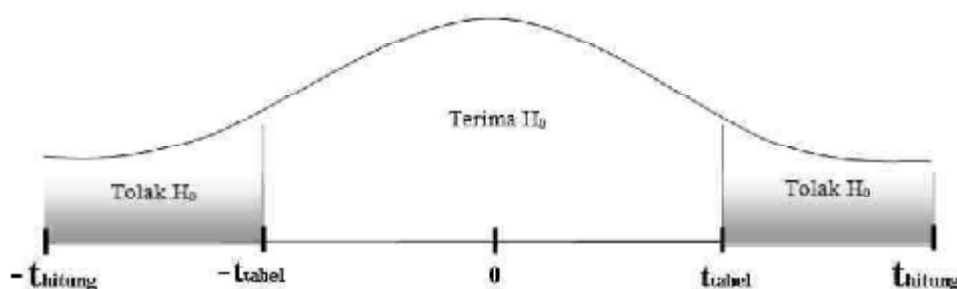
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Maka digunakan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono (2012, hal. 250))

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi varsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

4. Uji F

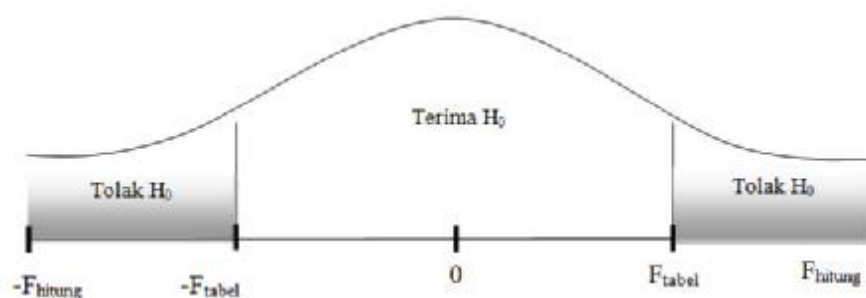
Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono (2012, hal. 257))

Keterangan :

- F_h = Tingkat Signifikan
- R² = Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono 2012, hal. 264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah lingkungan kerja, didalamnya terdapat 6 butir pernyataan, variabel (X2) adalah kepuasan kerja didalamnya terdapat 8 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya terdapat 8 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 66 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku didalam menghitung variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Souci Indoprima Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki-laki	39 orang	59,1%
2.	Perempuan	27 orang	40,9%
Jumlah		66 orang	100%

Dari 66 orang responden masing-masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki 39 orang (59,1%), dan perempuan 27 orang (40,9%) hal ini menunjukkan lebih banyak frekuensi mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	(%)
1.	< 20 tahun	5 orang	7,6%
2.	20-30 tahun	23 orang	34,8%
3.	> 30 tahun	38 orang	57,6%
Jumlah		66 orang	100%

Dari 66 orang responden yang diteliti, banyaknya responden pada kelompok usia < 20 tahun 5 orang (7,6%), 20-30 tahun 23 orang (34,8%) dan > 30 tahun 38 orang (57,6%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas berusia > 30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur < 20 dan 20-30 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1.	SMA/Sederajat	5 orang	7,6%
2.	Akademi/D3	12 orang	18,6%
3.	S1/pasca sarjana	49 orang	74,2%
Jumlah		66 orang	100%

Dari 66 orang responden yang memiliki pendidikan formal terakhir SLTA sebanyak 5 orang (7,6%), D3 sebanyak 12 orang (18,6%), dan S1/Pasca Sarjana sebanyak 49 orang

(74,2%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas pendidikan S1/Pasca Sarjana lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.4

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,3	42	63,6	4	6,1	0	0	0	0	66	100
2	23	34,8	34	51,5	7	10,6	2	3,0	0	0	66	100
3	25	37,9	28	42,4	13	19,7	0	0	0	0	66	100
4	33	50,0	26	39,4	4	6,1	3	4,5	0	0	66	100
5	22	33,3	39	59,1	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100
6	24	36,4	34	51,5	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya mendapatkan fasilitas penerangan yang baik, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.

2. Jawaban responden mengenai Saya merasa di dalam ruangan kerja tidak ada suara kebisingan., sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan suhu yang sangat mendukung, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 28 orang (42,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang (19,7%) menjawab kurang setuju,
4. Jawaban responden tentang Saya merasa leluasa dalam bekerja karena tata letak peralatan diruangan sudah baik, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
5. Jawaban responden mengenai Saya merasa warna cat yang ada pada dinding ruangan kerja membuat saya lebih semangat dalam bekerja, sebanyak 22 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai Saya merasa adanya jaminan keamanan di lingkungan kerja yang membuat saya nyaman dalam bekerja, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

Kesimpulan secara umum lingkungan kerja yang ada diperusahaan telah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari presentasi jawaban responden menjawab setuju adapun responden yang menjawab sangat setuju, dan adapun yang menjawab kurang setuju, karena lingkungan kerja yang ada belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun dari hasil pengolahan mayoritas responden yang rata-rata menjawab setuju sebesar 33,8%.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	28,8	39	59,1	5	7,6	3	4,5	0	0	66	100
2	28	42,4	31	47,0	6	9,1	1	1,5	0	0	66	100
3	26	39,4	34	51,5	4	6,1	2	3,0	0	0	66	100
4	26	39,4	35	53,0	5	7,6	0	0	0	0	66	100
5	33	50,0	26	39,4	3	4,5	4	6,1	0	0	66	100
6	20	30,3	39	59,1	5	7,6	2	3,0	0	0	66	100
7	23	34,8	34	51,5	8	12,1	1	1,5	0	0	66	100
8	19	28,8	42	63,6	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (59,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (7,6%) dan yang tidak setuju 3 orang (4,5%).
2. Jawaban responden mengenai saya puas dengan bentuk pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 31 orang (47,0%), 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang Saya puas karena gaji yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju

sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 34 orang (51,5%), 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

4. Jawaban responden tentang Saya sudah merasa puas dengan besaran gaji yang di terima, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju lebih besar yaitu 35 orang (53,0%) dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang Saya puas dengan bentuk pengembangan karir yang ada diperusahaan, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai Saya puas karena perusahaan sangat menghargai karyawan, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang Saya puas dengan bentuk hubungan kerja yang terjalin diantara pekerja, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju dan 8 orang (12,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

Kesimpulan secara umum kepuasan kerja yang ada diperusahaan telah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari presentasi jawaban responden menjawab setuju adapun responden yang menjawab sangat setuju, dan adapun yang menjawab kurang setuju, karena masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik. Namun dari hasil pengolahan mayoritas responden yang rata-rata menjawab setuju sebesar 35%.

c. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53,0	31	47,0	0	0	0	0	0	0	66	100
2	27	40,9	39	59,1	0	0	0	0	0	0	66	100
3	30	45,5	30	45,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100
4	30	45,5	34	51,5	2	3,0	0	0	0	0	66	100
5	31	47,0	33	50,0	2	3,0	0	0	0	0	66	100
6	35	53,0	25	37,9	3	4,5	3	4,5	0	0	66	100
7	30	45,5	32	48,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100
8	30	45,5	32	48,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang ada di perusahaan, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab setuju.
2. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sesuai dengan standar operasional yang ada, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden mengenai Apa yang saya lakukan mendapatkan tanggapan positif dari perusahaan, 30 orang (45,5) menjawab setuju, sedangkan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.

4. Jawaban responden tentang saya mampu menggunakan peralatan pekerjaan yang sudah ada untuk mendukung pekerjaan saya, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang Saya mempunyai kompetensi yang layak untuk menyelesaikan pekerjaan saya, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang Dengan kompetensi yang saya miliki saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 25 orang (37,9%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya berusaha untuk meraih peluang- peluang yang di tawarkan perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

Kesimpulan secara umum kinerja karyawan yang ada diperusahaan telah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari presentasi jawaban responden menjawab setuju adapun responden yang menjawab sangat setuju, dan adapun yang menjawab kurang setuju, karena masih adanya yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan tersebut. Namun dari hasil pengolahan mayoritas responden yang rata-rata menjawab setuju sebesar 32%.

4. Hasil Analisis Data

a. Regresi Berganda

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan analisis statistic asosiatif untuk melihat besarnya pengaruh dan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diinterpretasikan ke dalam model persamaan. Adapun alat uji statistik yang digunakan adalah Uji Regresi Berganda, uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistik Program For Social Science (SPSS)* versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.7
Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.271	10.048		.624	.535
Lingkungan Kerja	.640	.123	.547	5.214	.000
Kepuasan kerja	.157	.114	.145	1.380	.173

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS versi 16.0 di dapat :

$$a = 6.271$$

$$b_1 = 0,640$$

$$b_2 = 0,157$$

Jadi persamaan regresi berganda linier untuk dua prediktor (Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja) adalah :

$$Y = 6,271 + 0,640 X_1 + 0,157 X_2 + e$$

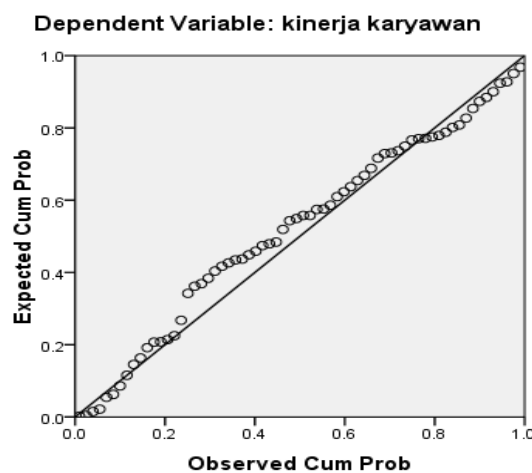
Persamaan tersebut bermakna jika Lingkungan Kerja ditingkatkan 100% (1 kali) maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 64,0% dan jika Kepuasan Kerja ditingkatkan 100% (1 kali) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 15,7% dari persamaan regresi di atas, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi 64,0% adalah variabel Lingkungan Kerja (X1).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan dengan uji PP plot standardized residual. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Gambar IV.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai *tolerance* 0,915 atau VIF 1,09. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.271	10.048		
	Lingkungan Kerja	.640	.123	.915	1.093
	Kepuasan Kerja	.157	.114	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

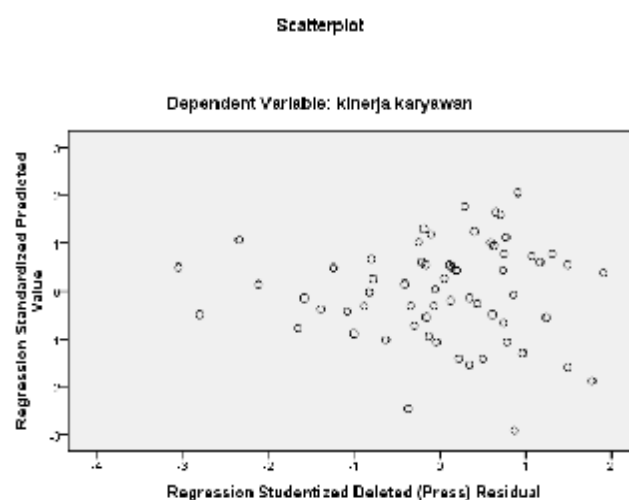
Dari tabel diatas kedua variabel independen yakni X1 X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Varian Inflasi Factor* / VIF).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi

yang baik adalah apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot*, jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.



Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan gambar IV.2 di atas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji t

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program

Statis Package for Social Sciences (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut.

Tabel IV.9
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.271	10.048		6.24	.535
Lingkungan Kerja	.640	.123	.547	5.214	.000
Kepuasan Kerja	.157	.114	.145	1.380	.173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t_{tabel} untuk $n = 66$ yaitu 1,997, dan derajat keabsahan (dk) = $n - k = 66 - 2 = 64$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan K merupakan variabel bebas dan terikat.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 5,214$$

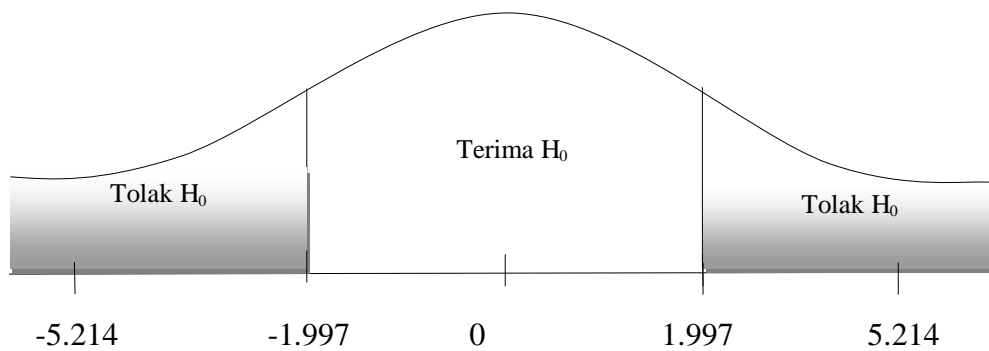
$$t_{tabel} = 1,997$$

Dari kriteria pengambil keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1.997 \leq t_{hitung} \leq 1.997$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. \quad t_{hitung} \geq 1.997$$

$$2. \quad -t_{hitung} \leq -1.997$$



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,214 sementara t_{tabel} sebesar 1.997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprime Medan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah harga secara parsial (individu) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 1,380$$

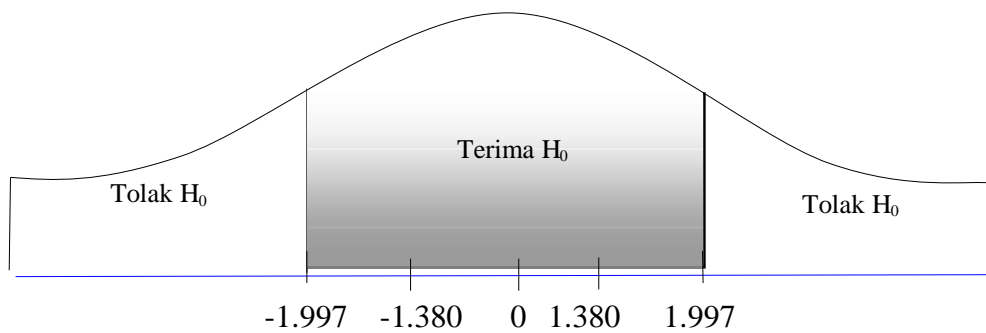
$$t_{tabel} = 1,997$$

Dari kriteria pengambil keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1.997 \leq t_{hitung} \leq 1.997$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 1.997$$

$$2. -t_{hitung} \leq -1.997$$



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,380 sementara t_{tabel} sebesar 1.997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.173 > 0,05$. Berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengolahan data dengan SPSS untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10
Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.196	2	249.598	18.194	.000 ^a
	Residual	864.258	63	13.718		
	Total	1363.455	65			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, lingkungan kerja

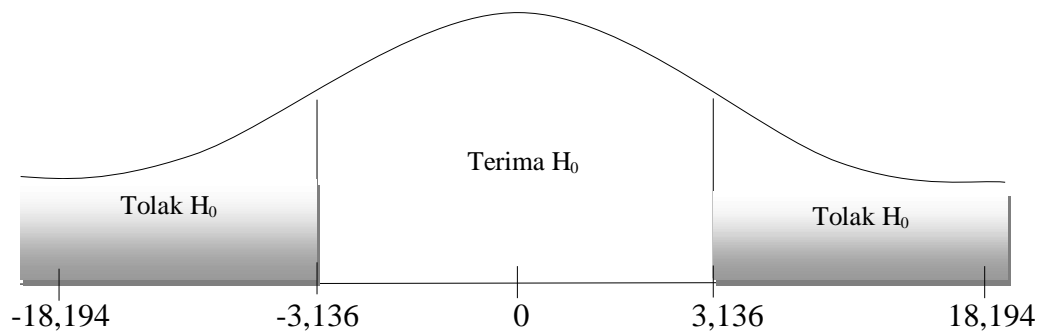
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai F_{tabel} untuk $n = 66$ yaitu 3,136 dan derajat keabsahannya (dk) = $n-k-1 = 66-2-1 =$

63. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terikat.

Kriteria Pengujian :

- a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,136$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,136$
- b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,136$ atau $-F_{\text{hitung}} < -3,136$



Gambar IV.5: Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV.5 di atas terdapat nilai $F_{\text{hitung}} 18,194 > F_{\text{tabel}} 3,136$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan (H_a diterima), sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n-k-1 = 63$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,136. Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh positif signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.

e. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien *R Square* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya.

Tabel IV.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.346	3.70383

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel IV.11 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan *R Square* sebesar 0,366 yang berarti bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 36,6%, menunjukkan sekitar 36,6% variabel Y (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), selebihnya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprime yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.214 > 1,997$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (Haditerima), hal ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan

secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan. Artinya Lingkungan memiliki peran yang sangat penting pada pengukuran Kinerja Karyawan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 10) lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.380 < 1,997$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima (Haditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan. Artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh pada saat mengukur tingkat Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18.194 > 3.136$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $dk = n - k - 1$ maka $66 - 2 - 1 = 63$ adalah 3.136. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan. Maka dalam hal ini hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik dan Kepuasan Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Souci Indoprima Medan.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh pada saat mengukur tingkat kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Souci Indoprima Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja, dengan adanya situasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dirasakan karyawan maka akan memicu semangat karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan lebih meningkat sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
2. Ada baiknya perusahaan dapat menyesuaikan Kepuasan Kerja selama ini telah tercipta dengan lingkungan kerja yang baru sehingga dapat menciptakan suasana kerja

yang lebih kondusif dan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai yang diharapkan.

3. Lebih khusus bagi perusahaan kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja harus tetap diperhatikan dengan baik karena akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Maryati. (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.

_____ (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.

Sedarmayanti. (2009), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju

Simanjuntak, Payaman J. (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universitas Indonesia.

Sutrisno, Edy. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

_____ (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sunyoto, Danang. (2013), *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.

Usman, Husaini. (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur: Bumi Aksara

Wibowo. (2009), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jurnal

- Mega Arum Yunanda (2012) “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Labotarium Kualitas Air*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Vol 5 No 1, Juni 2012
- Parimita, Widia Dan Hadi, Wendi (2013) “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*”. Jurnal Riset Manajemen Sains, Fakultas Ekonomi. Universitas Negri Jakarta. Vol. 4 No 2, 2013.
- Soedjono, (2005) “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.