

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA  
CITRMULIA, TBK.**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**GWINDY YULIANA**

**20150500134**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA  
CITRMULIA, TBK.**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh:**

**GWINDY YULIANA**

**20150500134**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gwindy Yuliana  
NIM : 20150500134  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 22 Februari 2019

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Gwindy Yuliana

NIM : 20150500134

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 29 Mei 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,

  
**Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0421107101

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M**  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Gwindy Yuliana

NIM : 20150500134

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 29 Mei 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Gwindy Yuliana  
NIM : 20150500134  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat  
“MEMUASKAN” oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 22 Juli 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Petrus T. Resi, S.E., MBA  
NIDN : 0315056002



Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M  
NIDN : 0410067609



Penguji II : Adrian Hidayat, S.E., MBA  
NIDN : 0415116403

Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn  
NIDN : 0421077402

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing;
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya;
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas.

Tangerang, 03 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



Gwindy Yuliana

NIM: 20150500134

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500134  
Nama : Gwindy Yuliana  
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 30 Juli 2019

Penulis  
  
( Gwindy Yuliana )

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA CITRAMULIA, TBK.**

## **ABSTRAK**

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sumber daya manusia. Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan analisis linier berganda, analisis koefisien kolerasi, menghitung koefisien determinasi, serta melakukan uji hipotesis dengan mencari nilai t hitung, kemudian membandingkan t hitung dengan t tabel, serta uji hipotesis dengan mencari nilai f hitung, kemudian membandingkan f hitung dengan f tabel. Hasil analisis yang didapat dengan perincian sebagai berikut:

Dari hasil analisis linear berganda diperoleh persamaan  $Y = -2,972 + 0,508 (X1) + 0,564 (X2)$ , dan dari hasil koefisien kolerasi lingkungan kerja mempunyai kepuasan kerja yaitu kolerasi yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,616, kepuasan kerja mempunyai kolerasi yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,564.

Dari hasil koefisien determinasi (KD) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,9% dan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi faktor lain dan dari hasil koefisien determinasi (KD) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 5,496, t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 4,442, dengan t tabel sebesar 1,6716 yang diperoleh dari t tabel distribusi untuk  $df = 60 - 2$  dan level of significant 0,05. Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, karena t hitung > t tabel.

Berdasarkan uji hipotesis maka diperoleh hasil f hitung lingkungan kerja fisik sebesar 35,457, dan kepuasan kerja sebesar 33,323 dengan f tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000, angka  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena f hitung > f tabel. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, bila lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

**EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND  
WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
PT. ARWANA CITRAMULIA, TBK.**

**ABSTRACT**

*The purpose of this thesis is to find out the extent to which the Work Environment (X1) and Job Satisfaction (X2) can affect Employee Performance (Y) human resources. The author conducts research using multiple linear analysis, correlation coefficient analysis, calculates the coefficient of determination, and tests hypotheses by finding the value of t count, then compares t count with t tabel, and hypothesis testing by finding the value of f arithmetic, then comparing f count with f table. The results of the analysis obtained are as follows:*

*From the results of multiple linear analysis, the equation  $Y = -2.972 + 0.508 (X1) + 0.564 (X2)$  is obtained, and from the results of the correlation coefficient the work environment has job satisfaction that is positive and very strong correlation with employee performance that is equal to 0.616, job satisfaction has correlation positive and very strong on employee performance which is equal to 0.564.*

*From the results of the coefficient of determination (KD) the work environment affects employee performance by 37.9% and the remaining 62.1% is influenced by other factors and from the results of the coefficient of determination (KD) job satisfaction affects employee performance by 53.9% and the remaining 46, 1% is influenced by other factors.*

*Based on the results of hypothesis testing obtained t count for the work environment of 5.496, t count for job satisfaction of 4.442, with t table of 1.6716 obtained from t distribution table for  $df = 60 - 2$  and significant level of 0.05. In other words  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, because  $t \text{ count} > t \text{ table}$ .*

*Based on the hypothesis test the results obtained f count physical work environment of 35,457, and job satisfaction of 33,323 with f table of 3.15 with a significant level of 0,000, numbers  $0,000 < 0,05$  so  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, because  $f \text{ count} > f \text{ table}$ . Based on the results of this study it can be concluded that there is a relationship between work environment and job satisfaction on employee performance, if the work environment and job satisfaction can be implemented properly it can affect employee performance*

*Keywords: Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas karunia dan berkah Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) bagi mahasiswa program jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Bisnis di Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citramulia, Tbk”

Selesainya penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta motivasi sampai terselesaikannya penyusunan skripsi ini, terutama kepada yang penulis hormati :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang;
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang;
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi pengarahan yang sangat berguna bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu;
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh Staff Perpustakaan yang telah membantu penulis dalam proses pencarian dan peminjaman buku.

7. Seluruh Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan regrestrasi selama ini
8. Keluarga tercinta Mama, Papa, dan Koko yang telah mendoakan, mendidik dan selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
9. Norisianah, Amadea Christina, Ali Alatas Amin Putra, Eno Vanessa, Ricky Gunawan, Ravena Cristiani selaku teman seperjuangan penulis dan seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan dukungan, semangat, saran, kritik, serta informasi kepada penulis selama mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan pihak-pihak yang menggunakan skripsi ini.

Tangerang, 25 Juni 2019

Penulis



Gwindy Yuliana

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5

D.	Manfaat Penelitian .....	6
E.	Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>		<b>9</b>
A.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
B.	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
C.	Tugas dan Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
D.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
E.	Lingkungan Kerja.....	18
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
b.	Jenis Lingkungan Kerja.....	20
c.	Indikator Lingkungan Kerja .....	21
F.	Kepuasan Kerja .....	26
a.	Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
b.	Indikator Kepuasan Kerja.....	29
c.	Dampak Kepuasan dan Ketidapuasan .....	31
G.	Kinerja Karyawan .....	33
a.	Pengetian Kinerja Karyawan.....	33
b.	Karakteristik Kinerja Karyawan.....	35
c.	Indikator Kinerja Karyawan .....	36
H.	Hasilan Penelitian Terdahulu .....	38
I.	Kerangka Pemikiran.....	39

1.	Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	39
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	39
J.	Hipotesis.....	41
<b>BAB III OBJEK DAN METEDOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>42</b>
A.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
B.	Visi dan Misi PT. Arwana Citramulia, Tbk .....	44
C.	Struktur Organisasi.....	46
D.	Populasi dan Sampel .....	48
1.	Populasi .....	48
2.	Sampel.....	48
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
1.	Jenis dan Sumber Data .....	50
F.	Operasional Variabel.....	52
G.	Teknik Analisis Data.....	53
1.	Metode Statistik.....	53
2.	Uji Data .....	55
3.	Hipotesis Penelitian.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>60</b>
H.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	60
1.	Jenis Kelamin .....	60
2.	Usia.....	61

I.	Uji Frekuensi .....	62
1.	Uji Frekuensi Terhadap Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Pada PT. Arwana Citramulia.....	62
2.	Uji Frekuensi Terhadap Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) Pada PT. Arwana Citramulia.....	68
J.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	74
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	74
2.	Uji Validasi dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	77
3.	Uji Validasi dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	80
K.	Analisis Kolerasi Berganda dan Regresi Linier Berganda.....	82
1.	Analisis Kolerasi Berganda .....	83
L.	Pengujian Hipotesis.....	86
M.	Pembahasan.....	91
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	91
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	92
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) dan Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	94
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>95</b>
1.	Kesimpulan.....	95
2.	Implikasi.....	96
3.	Saran.....	97

## DAFTAR PUSTAKA

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
**SURAT KETERANGAN RISET**  
**LAMPIRAN - LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

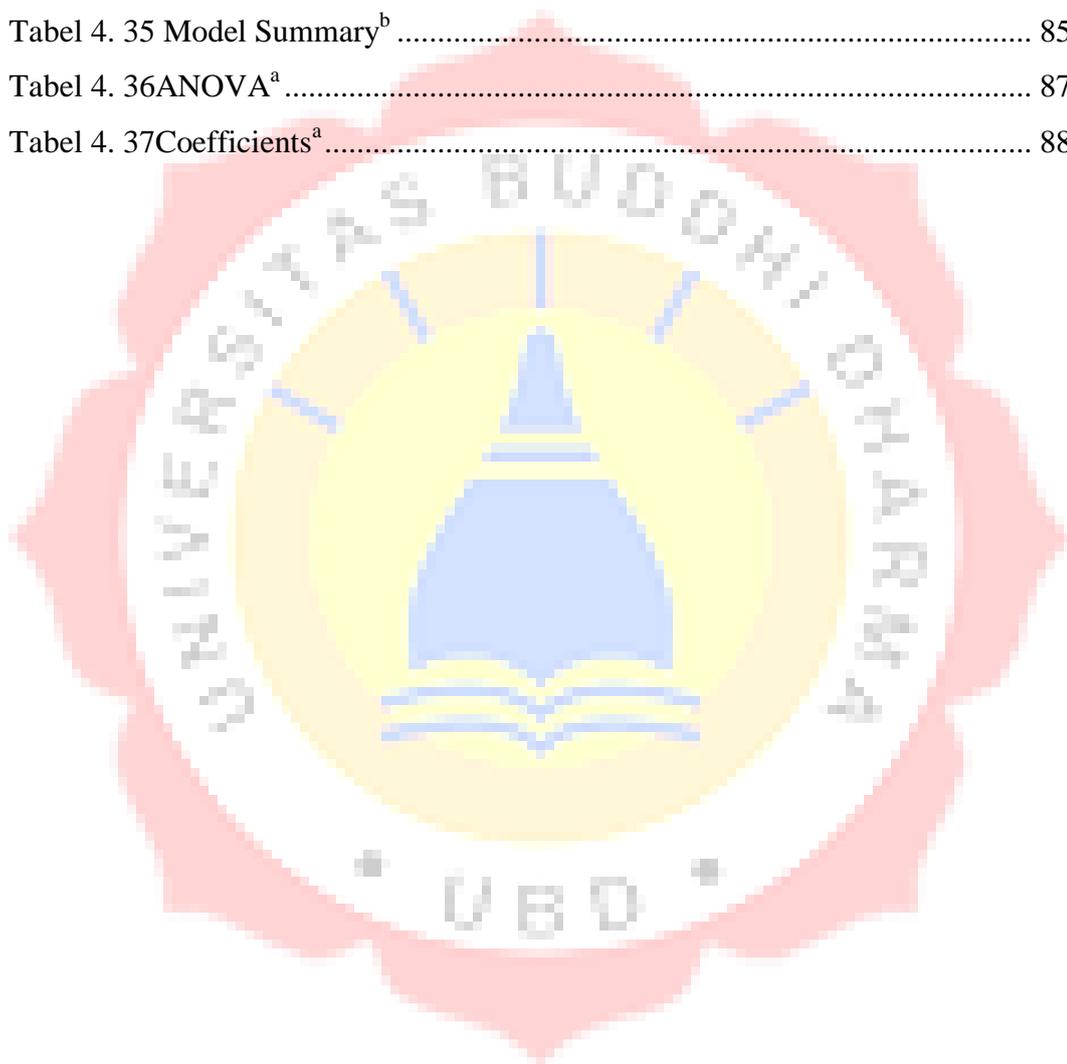
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi..... 46



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	52
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	61
Tabel 4. 3 Penerangan Cahaya Ditempat Kerja .....	62
Tabel 4. 4 Temperatur Ditempat Kerja .....	63
Tabel 4. 5 Kelembaban Ditempat Kerja.....	63
Tabel 4. 6 Sirklus Ditempat Kerja.....	64
Tabel 4. 7 Kebisingan Ditempat Kerja.....	64
Tabel 4. 8 Getaran Mekanisme Ditempat Kerja.....	65
Tabel 4. 9 Bau-bauan Ditempat Kerja.....	66
Tabel 4. 10 Tata Warna dan Dekorasi Ditempat Kerja.....	66
Tabel 4. 11 Musik Ditempat Kerja.....	67
Tabel 4. 12 Keamanan Ditempat Kerja.....	68
Tabel 4. 13 Kesempatan Untuk Maju .....	69
Tabel 4. 14 Kemanan Kerja .....	69
Tabel 4. 15 Gaji.....	70
Tabel 4. 16 Perusahaan dan Manajemen.....	70
Tabel 4. 17 Pengawasan.....	71
Tabel 4. 18 Faktor Intrinsik Dari Pekerja.....	72
Tabel 4. 19 Kondisi Kerja .....	72
Tabel 4. 20 Aspek Sosial Dalam Pekerjaan .....	73
Tabel 4. 21 Komunikasi .....	73
Tabel 4. 22 Fasilitas .....	74
Tabel 4. 23 Case Processing Summary .....	75
Tabel 4. 24 Reliability Statistics .....	75
Tabel 4. 25 Item-Total Statistics .....	76
Tabel 4. 26 Case Processing Summary .....	77
Tabel 4. 27 Reliability Statistics .....	78
Tabel 4. 28 Item-Total Statistics .....	79

Tabel 4. 29 Case Processing Summary .....	80
Tabel 4. 30 Reliability Statistics .....	80
Tabel 4. 31 Item-Total Statistics .....	81
Tabel 4. 32 Descriptive Statistics.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 33 Correlations.....	83
Tabel 4. 34 Variables Entered / Removed <sup>a</sup> .....	84
Tabel 4. 35 Model Summary <sup>b</sup> .....	85
Tabel 4. 36 ANOVA <sup>a</sup> .....	87
Tabel 4. 37 Coefficients <sup>a</sup> .....	88



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Kuesioner Tentang Lingkungan Kerja

Lampiran 3 Kuesioner Tentang Kepuasan Kerja

Lampiran 4 Kuesioner Tentang Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Tabulasi Lingkungan Kerja

Lampiran 6 Tabulasi Kepuasan Kerja

Lampiran 7 Tabulasi Kinerja Karyawan

Lampiran 8 R Tabel

Lampiran 9 Tabel Distribusi T

Lampiran 10 Tabel Distribusi F Dengan Probabilita 0.05

Lampiran 11 Tabel Distribusi F Dengan probabilitas 0,10





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Perusahaan sebisa mungkin membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah mengoptimalkan lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenang, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan

kerja bagi para karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan lingkungan kerja yang optimal dan mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia. Pada prosesnya prestasi ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu. Menandakan ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, dan kondisi lingkungan non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra.

Lingkungan kerja pada PT. Arwana Citramulia, Tbk memiliki beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti kelembapan ditempat kerja, temperatur udara ditempat kerja, dan suara ditempat kerja. Dari beberapa karyawan merasa terganggu karena kelembapan yang terjadi didalam ruangan tempat kerjanya sehingga mengganggu indra penciuman juga memperburuk temperatur udara didalam tempat kerja sehingga memperhambat pekerjaan karena bau yang diciptakan dari kelembapan, temperatur yang buruk akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena temperatur tinggi atau rendah dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Seperti temperatur yang rendah dapat membuat karyawan

kepanasan sehingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan, atau temperatur yang tinggi dapat menyebabkan karyawan kedinginan sehingga dapat menyebabkan karyawan sakit karena suhu yang terlalu tinggi. Suara juga dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena dapat menimbulkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja.

Adapun indikator lingkungan kerja dengan menjaga kondisi lingkungan yang ada akan mendorong rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi maksimal, sehingga dapat diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama, lebih jauh lagi lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukungnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja tempat dia bekerja penting kepuasan kerja itu jelas.

Perusahaan seharusnya peduli dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena tiga alasan: karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih banyak kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang puas mempunyai kesehatan lebih baik dan kepuasan pada

kerja dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu.

Kepuasan kerja karyawan PT. Arwana Citramulia sudah cukup puas dengan adanya acara makan bersama dengan rekan kerja, dan bonus untuk hasil kerjanya selama beberapa bulan. Tetapi karyawan juga memiliki ketidakpuasan pada beberapa faktor-faktor yang dianggap perusahaan merugikan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kurang puasnya karyawan seperti: prestasi yang dimiliki tidak diharga contohnya lembur yang tidak dibayar dan hanya dianggap loyalitas. Faktor lain yang mempengaruhi kurangnya pemberian tunjangan contohnya gaji bulanan terlalu banyak potongan atau salah perhitungan gaji juga dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri.

Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun perusahaan harus memiliki perbaikan agar karyawan menjadi puas. Kinerja karyawan adalah tujuan akhir dan cara bagi perusahaan untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia sudah melakukan perkembangan tetapi jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak mendukung akan ada penurunan untuk hasil kinerja kerwayannya itu sendiri sehingga apa yang sudah ditargetkan tidak akan berhasil atau mundur dari waktu yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga harus memiliki

ketepatan waktu yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam pekerjaan, tetapi keterlambatan sering kali terjadi karena gangguan-gangguan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditargetkan. Efektivitas kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sering kali efektifitas terganggu karena ketidakpuasan karyawan dengan apa yang diperoleh.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas penulis, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul

**“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARWANA CITRAMULIA, Tbk “**

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citramulia,Tbk?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk

2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia,Tbk

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk segala informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Akademik**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya akan menjadi referensi penelitian serta pengembangan berkelanjutan untuk melakukan pengkajian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan, uraian tugas untuk setiap fungsi perusahaan dan bidang usaha perusahaan. Selain itu pada bab ini juga menguraikan metodologi penelitian yang digunakan.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menguji tentang hasil penelitian dan pembahasan dari topic serta permasalahan yang dibahas mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Ayon Triyono 2015, 14) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan organisasional baik individual maupun korelatif terhadap asset manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi”.

Menurut (H. Wukir 2015, 49) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajemen”.

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, Dkk 2015, 4) mengatakan bahwa:

“Salah bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Menurut (Gary Desseler 2015, 4) mengatakan bahwa:

“Proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) mengatakan bahwa:

“suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang studi dalam organisasi termasuk proses pengelolaan organisasional, pengarahan dan pengendalian peran atas tenaga kerja untuk mencapai sasaran organisasi. Oleh karena itu untuk menghimpun dan menjamin organisasi dalam memiliki tenaga kerja yang tepat harus dengan menciptakan lingkungan kerja dan pengelolaan kepuasan kerja yang baik sehingga membangun keyakinan diri karyawan dengan memberikan kepuasan kerja berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi untuk mencapai keberhasilan yang optimal.

### **B. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling berkaitan satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan fungsi yang dimiliki. Menurut (Hasibuan 2015, 21) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan**

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

pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 2. Pengorganisasian

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

## 3. Pengarahan

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

## 4. Pengendalian

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

## 5. Pengadaan

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

## 6. Pengembangan

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

## 7. Kompensasi

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

## 8. Pengontergrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang

penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

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

#### 11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2015, 14)

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonannya.

### C. Tugas dan Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia seringkali disamakan dengan manajemen personalia dalam sebuah perusahaan jarang sekali dan hampir tidak memiliki dua divisi tersebut secara bersamaan karena pada dasarnya tugas dan wewenang manajer personalia. Pengintegrasian atau menghubungkan antara satu dengan yang lainnya menjadi sangat penting dalam pengelolaan SDM. Manajemen sumber daya manusia mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar para karyawan dapat dimasukkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ternyata cukup banyak tugas manajemen sumber daya manusia. Menurut Afin Murtie dalam bukunya yang berjudul *Menciptakan Sumber Daya Manusia* (2015, 8) ada beberapa tugas dan wewenang manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Merencanakan Rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia melakukan perencanaan terhadap kebutuhan karyawan dengan berbagai tugas dan wewenang masing-masing. Setelah dirumuskan kebutuhan tentang karyawan, spesifikasi, dan kemampuannya, maka dilakukanlah rekrutmen yang bisa diumumkan melalui media massa, internet, radio, dan bermacam cara pengumuman lainnya.

2. Mengadakan pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi kerja

Karyawan atau tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan harus menguasai benar pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu diperlukan adanya pembekalan atau *training*

tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya agar lebih menguasai dan menjadi ahli dibidangnya masing-masing. Dengan demikian secara otomatis dapat meningkatkan kinerja yang ada, disinilah letak pentingnya pengembangan dan evaluasi pada karyawan yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3. Menangani Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

Manajemen sumber daya manusia juga menangani hal-hal yang berkaitan dengan promosi, pemindahan, dan pemisahan para karyawan. Biasanya permasalahan promosi, pemindahan dan pemisahan tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang bersangkutan selama melakukan tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga harus peka dan cekatan dalam menangani segala hal yang berkaitan dengan para karyawan, termasuk penilaian terhadap kinerja mereka yang didapat dari keterangan para manajer, melalui tes kemampuan secara berkala, maupun langsung ke lokasi untuk melihat sendiri.

## **D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam usaha pencapaian sasaran suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pendekatan strategi untuk mengelola aset yang paling berharga dari sebuah perusahaan, para karyawan yang bekerja diperusahaan

tersebut, baik secara individu maupun kolektif, serta memiliki sumbangan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Afin Murtie 2015, 3) mengatakan ada empat tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk mendapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia (SDM) diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

#### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat membantu mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### **E. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar pegawai saat melakukan kegiatan bekerja. Selama melakukan pekerjaan, pegawai akan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kehidupan pegawai tidak lepas dari berbagai keadaan lingkungan kerja disekitarnya, antara pegawai dan lingkungan terdapat hubungan erat. Dalam hal ini pegawai akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan optimal. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja, secara otomatis akan mendorong pegawai bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 62) mengatakan bahwa:

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

Menurut C. Ronald Christensen dalam Buku *Business Policy* dalam Kutipan R. Supomo pada buku Pengantar Manajemen (2018, 18) mengatakan bahwa:

“Pola semua kondisi-kondisi eksternal dan pengaruh-pengaruh yang mempengaruhi kehidupan dan pengembangan perusahaan.”

Menurut (Erna Novitasari 2017, 45) mengatakan bahwa:

“Lingkungan organisasi atau perusahaan baik internal maupun eksternal akan mempengaruhi manajer menurut tipe dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-fsktor eksternal yang mempengaruhi atau menuntun kearah kesempatan atau ancama-ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses atau operasi keputusan strategi.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2017, 21) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Serdamayati 2017, 21) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitarkan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperatur, kelembababn, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017, 21) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat dicerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2017, 28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

#### 1. Penerangan / Cahaya ditempat kerja

Penerangan yang tepat merupakan elemen penting dari setiap kantor. Sistem penerangan yang baik membuat lingkungan kantor menjadi cerah dan membantu untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketegangan, disisi lain penerangan yang buruk akan menghasilkan suasana yang membosankan, kualitas pekerjaan yang direndahkan, dan ketegangan pada mata karyawan. Rasto, dalam Manajemen Perkantoran (2015, 250) Shubin, J. A menegaskan sistem penerangan yang efisien dikantor

mengurangi kelelahan mata, membantu dalam kecelakaan, meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Rasto dalam Manajemen Perkantoran (2015, 257)

- a. Pencahayaan langsung
  - b. Pencahayaan semi langsung
  - c. Pencahayaan tidak langsung
  - d. Pencahayaan semi tidak langsung
  - e. Pencahayaan menyebar
2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan krena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung didaerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sebagai panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam ruangan tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

## 5. Kebisingan ditempat kerja

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

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindai agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

## 6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu dalam hal:

- a. Konstrasi kerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lainnya.

#### 7. Bau-bauan ditempat kerja

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

#### 8. Tata warna dan Dekorasi ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lainn-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Dekorasi yang baik mempengaruhi penampilan ruangan dan meninggalkan kelayakan sebagai tempat kerja. Dekorasi kantor memiliki

pengaruh yang luar biasa pada semangat kerja karyawan. Dekorasi kantor tidak perlu distandarkan. Dekorasi tergantung pada bahan yang digunakan seperti batu bata, kayu, logam, kaca, dan plastik.

Ruangan yang terkena cahaya matahari langsung membutuhkan dekorasi dengan warna dingin seperti biru, sedangkan yang tidak terkena sinar matahari mungkin memerlukan dekorasi dengan warna merah atau kuning. Ruang tunggu publik dan ruang masuk ruangan harus didekorasi dengan tepat karena akan mempengaruhi citra perusahaan.

#### 9. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 10. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## **F. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja menjadi masalah yang cukup penting dan menarik, karena terbukti adanya manfaat baik bagi kepentingan individu, industri,

dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sumber-sumber dan sebab-sebab kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian ini tentang mengenai kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks sebuah pekerjaan.

Menurut (Robbins 2015, 501) mengatakan bahwa:

“Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.”

Menurut (Vecchio 2016, 501) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”

Menurut (Gibson 2016 : 502) mengatakan bahwa:

“Sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.”

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tingkatan perasaan dan kecintaannya seorang karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan.

### Teori ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasaannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *Discrepancy* tetapi merupakan *Discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

### Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*Equity*) dalam suatu sistem, khusus sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

### Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu

variabel yang continue. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerja menjadi dua kelompok yaitu satisfieas atau motivator dan dissatisfieas. Satisfieas adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfieas (Hegein Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Edy Sutrisno 2016, 83) mengatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kepuasan kerja dikaitkan dengan pekerjaannya adalah :

##### 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 aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3) Gaji

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

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6) Faktor Intristik dari Pekerjaan

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

7) Kondisi Kerja

Termasuk kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

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 ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10) Fasilitas

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

**c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan**

Menurut (Edy Sutrisno 2016, 79) mengatakan bahwa beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan.

a. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang-orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Menurut Vroom, bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya asli, wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran instrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

a. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluarnya dan pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi ditingkatkan dan seterusnya. Justru sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong mereka agar keluar. Menurut Stees dan Rhodes, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku tidak hadir, yaitu motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

Robbins, ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

#### b. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dalam kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkat jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut pengunduran efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakap-cakapan mereka berkaitan dengan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat negatif juga pada lainnya.

### **G. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengetian Kinerja Karyawan**

Menurut (Syamsir Torang 2014, 39) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi baik, organisasi tersebut bersifat profit atau non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.”

Menurut (H. Moh. Tika 2014, 121) mengatakan bahwa:

“Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.”

Menurut (Arianto 2015 : 191) mengatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah prestasi yang tampak sebagai bentuk, keberhasilan kerja pada diri seseorang yang juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan 18 pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

#### **b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015, 68) mengatakan bahwa karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

1. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realitis
3. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayati 2017, 63) mengatakan bahwa:

#### 1. Kualitas Kerja

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

#### 2. Kuantitas Kerja

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

#### 3. Kerjasama

Kerjasama adalah kegiatan bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai yang sama

#### 4. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.

## 6. Kejujuran

Seseorang dikatakan jujur apabila dia menyatakan kebenaran sesuai dengan fakta yang ada tanpa menambah dan menguranginya.

## 7. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 8. Displin

Displin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

## 9. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu proses untuk mencapai kesatuan tindakan diantara kegiatan yang saling bergantung.

## 10. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses moral atau negatif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia.

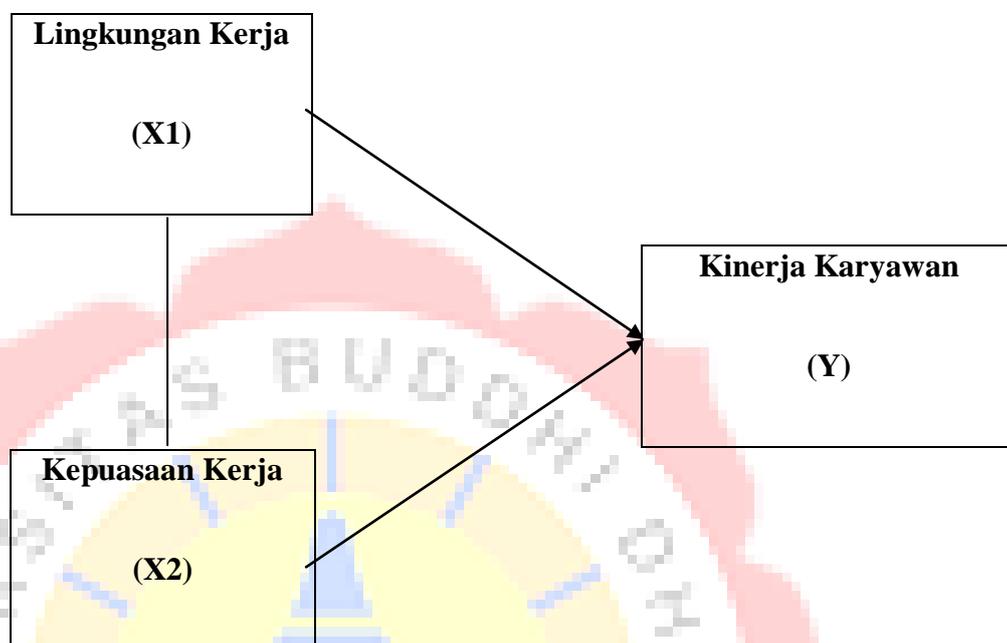
## H. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel			Hasil
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	
1.	Gunawan Laliasa <sub>1</sub> , Muh. Nur <sub>1</sub> , Rince Tambunan <sub>1</sub>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara	✓	✓	✓	Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Prov. Sultra (Y). Lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Prov. Sultra (Y). motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Prov. Sultra (Y). gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Prov. Sultra (Y).
2.	Dinie Anisa Triastuti	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya	✓	✓		pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). pengaruh positif antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). pengaruh positif antara variabel iklim organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
3.	Nurul Ikhsan Sahlan <sub>1</sub> Peggy A. Mekele <sub>2</sub> Irvan Trang <sub>3</sub>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	✓	✓	✓	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi
4.	Ni Made Nurcahyani <sub>1</sub> I.G.A. Dewi Adnyani <sub>2</sub>	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening			✓	Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	I Wayan Juniantara <sub>1</sub> I Gede Riana <sub>2</sub>	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar		✓	✓	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Tomy Sun Siagian <sub>1</sub> , Hazmanan Khair <sub>2</sub>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	✓	✓	✓	variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan). variabel X2 (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan). Variabel X3 (kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan).

## I. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas pekerjaannya, dan biasanya dipengaruhi oleh penerangan, temperatur, keamanan, peralatan, kelembapan, dan peralatan pekerjaannya yang memadai. Dengan adanya lingkungan kerja yang lengkap dengan semua peralatan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan nya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang positif di perusahaan tersebut.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

kepuasan kerja adalah sebuah tingkatan perasaan dan kecintaannya seorang karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh sebab itu, suatu organisasi atau perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang

sering dibutuhkan oleh para karyawannya. Dengan adanya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka perusahaan mendapatkan keuntungan yang akan di nikmati oleh pemilik perusahaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya dikarenakan perusahaan memberikan kebutuhan yang baik terhadap karyawannya.



## J. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015, 233) mengatakan bahwa:

“Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian.”

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Kerja(Y)

$H_0$  = Tidak diduga pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

$H_1$  = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y)

$H_0$  = Tidak diduga pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

$H_2$  = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Terhadap Kinerja Kerja (Y)

$H_0$  = Tidak diduga pengaruh yang positif lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja secara bersama-sama;

$H_4$  = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT. Arwana Citramulia, Tbk.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Arwana Citramulia Tbk (Arwana) adalah perusahaan publik yang terdaftar di papan utama Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diperdagangkan dengan kode saham "ARNA". Kami berdedikasi untuk memproduksi ubin keramik yang kompetitif untuk melayani segmen pasar menengah ke bawah. Produk kami dijual di bawah merek 'Arwana', nama merek yang menandakan kualitas dan keterjangkauan. Pada tahun 2011, lini produk baru dengan kualitas yang lebih baik diperkenalkan untuk menangkap segmen pasar menengah ke atas, dipasarkan dengan nama merek 'UNO'.

Sejak mulai beroperasi pada tahun 1995, kami tetap setia pada bisnis inti kami, berkembang sepenuhnya berdasarkan keahlian kami dalam menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi dengan desain kreatif. Portofolio produk kami yang sangat beragam meliputi motif seperti Embossed, Fancy, Marble, Plain, Granity, Rustic, Strata dan Wood, dan ukuran seperti 20x20, 20x25, 25x25, 25x40, 25x50, 40x40 dan 50x50cm.

Dari kantor pusat kami di Jakarta, produk kami dipasarkan melalui PT Primagraha Keramindo (PGK) sebagai anak perusahaan Arwana dan distributor tunggal produk Arwana dan UNO. PGK terhubung ke jaringan 46 sub-distributor yang tersebar di hampir setiap kota besar di Indonesia, dan lebih dari 25 ribu outlet ritel di seluruh negeri. Kecakapan pemasaran

dan distribusi ini dikombinasikan dengan layanan purna jual yang sangat baik memungkinkan kehadiran yang kuat bagi perusahaan di pasar regional di seluruh kepulauan Indonesia.

Secara internal, kami berkomitmen untuk kemajuan yang lebih baik dari kemampuan manufaktur dan R&D kami. Dalam hal ini, kami telah memperoleh beberapa sertifikasi industri yang dikeluarkan oleh lembaga-lembaga nasional dan juga oleh organisasi regional dan internasional untuk standardisasi, termasuk Green Proper dan SNI (Indonesia), SIRIM (regional) dan ISO (internasional).

Arwana mengoperasikan lima pabrik yang berlokasi di lima lokasi berbeda. Pabrik I dan Pabrik II, masing-masing di Tangerang dan Serang, melayani pasar domestik di bagian barat Indonesia. Pabrik III, yang berlokasi di Gresik, sebagian besar melayani konsumen di bagian timur Indonesia, sedangkan Pabrik IV di Ogan Ilir melayani pasar di Pulau Sumatra. Fasilitas produksi terbaru kami adalah Plant V yang berlokasi di Mojokerto, Jawa Timur, yang mulai beroperasi pada awal 2016. Plant V telah ditunjuk terutama untuk memproduksi ubin dinding. Pada 2018, Arwana memiliki total kapasitas terpasang 57,37 juta meter persegi per tahun dengan pandangan ekspansi lebih lanjut di tahun-tahun mendatang.

Pada tahun 2018, setelah melayani pasar Indonesia selama lebih dari dua dekade, kami terus dapat mempertahankan pertumbuhan yang stabil dan berkomitmen untuk terus membangun prestasi kami. Pertumbuhan Arwana

selama bertahun-tahun dapat dikaitkan dengan hasrat kami untuk inovasi, dan fleksibilitas dalam mengadopsi teknologi terbaru, termasuk metode ilmiah dan teknis terbaru yang berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan, atau juga disebut sebagai 'teknologi hijau'.

Arwana adalah perusahaan yang sadar lingkungan yang telah dianugerahi Penghargaan Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian Indonesia selama tujuh tahun berturut-turut dari tahun 2011 hingga 2017. Arwana juga merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memperoleh sertifikasi ISO 14001 untuk sistem manajemen lingkungannya. Pabrik kami secara khusus dibangun dan operasi kami memprioritaskan keberlanjutan karena kami berkomitmen untuk menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan kami.

## **B. Visi dan Misi PT. Arwana Citramulia, Tbk**

### **VISI**

“Menjadi perusahaan yang terbaik dalam industri keramik, penuh dengan daya cipta & inovasi, serta mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan negara dan masyarakat.”

### **MISI**

- Menjunjung tinggi kualitas produk dan layanan dengan menerapkan prinsip efisiensi secara konsisten, sehingga mampu menghasilkan keramik yang berkualitas dengan harga yang terjangkau.

- Menerapkan proses produksi yang dinamis, kreatif dan inovatif.
- Menciptakan iklim usaha yang mampu menyerap tenaga lokal dan mengembangkan usaha skala menengah yang terkait.



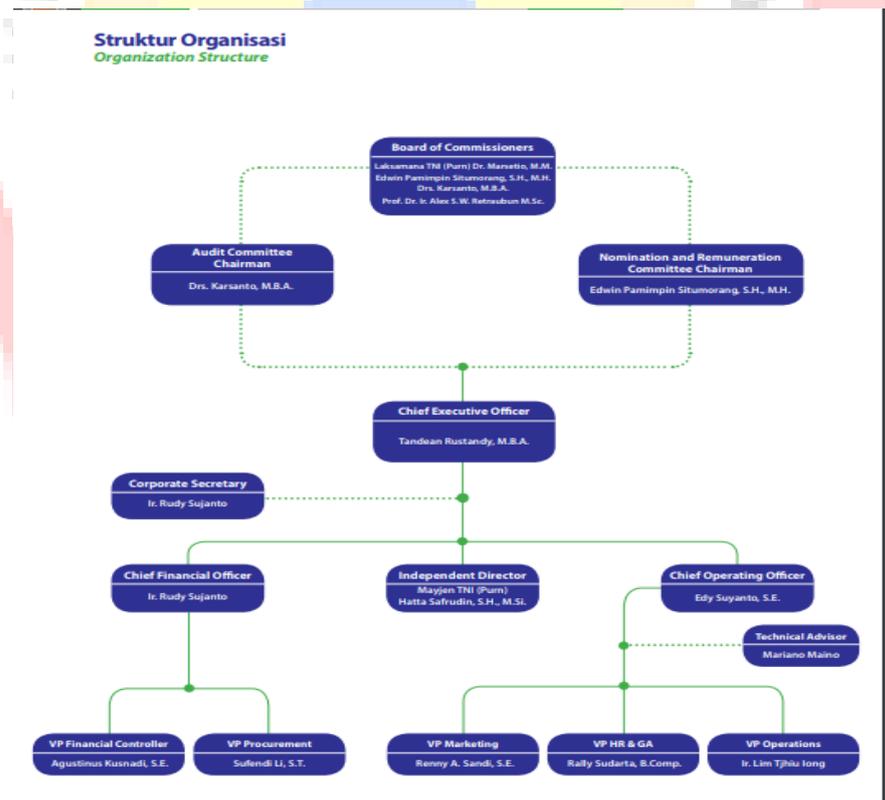
### C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bentuk gambaran kerja dalam suatu organisasi, yang bertujuan agar masing-masing bagian dapat menjalankan tugasnya sesuai fungsi dan wewenangnya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu struktur organisasi suatu perusahaan harus dibuat dengan benar agar terlihat dengan jelas, sehingga kelancaran kerja dan hubungan baik antar setiap bagian dapat terlaksana dengan baik.

Struktur organisasi yang terdapat dalam PT. Arwana Citramulia adalah sebagai berikut :

**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi**



### Job Desk

1. Laksaman (Purn) Dr. Marsetio, MM menduduki posisi sebagai Komisaris utama
2. Edwin Pamimpin Situmorang, SH, MH menduduki posisi Wakil Komisaris Utama
3. Drs. H. Karsanto, MBA dan Prof. Dr. Ir. Ales S. W Retraubun M. Sc menduduki posisi sebagai Independent Commissioner
4. Tandean Rustandy, MBA adalah Pendiri dan Direktur Utama
5. Ir. Rudy Sujanto menduduki posisi sebagai Kepala Bagian Keuangan dan Sekretaris Perusahaan
6. Edy Suyantp, SE menduduki posisi sebagai Cheif Operating Officer
7. Mayjen TNI (Purn) Hatta Safrudin, SH, M. SI menduduki posisi sebagai Direktur Independen dalam Dewan Direksi

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Augusty Ferdinand 2014, 171) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.”

### 2. Sampel

Menurut (Augusty Ferdinand 2014, 171) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah subset dari populasi. Terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel”.

Bila dari populasi 1000 orang manajer pemasaran akan diambil 250 orang yang mewakili, maka 250 manajer pemasaran itu adalah sampel kita.

Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasinya.

Berikut ini adalah rumusan yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

D = presisi yang ditetapkan atau prosentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini, untuk itu penulis melakukan proses pengumpulan data dengan berbagai cara yaitu melalui :

### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku serta majalah ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan dibahas. Hal ini dilakukan untuk memperoleh dasar teori dan konsep-konsep yang sesuai sehingga dapat digunakan untuk penelitian lapangan.

### 2. Studi lapangan (*Field Research*)

Yaitu melakukan penelitian-penelitian diorganisasi untuk mendapatkan data primer yang akurat serta data-data yang menunjang penyusunan skripsi dengan jalan sebagai berikut :

#### a. Wawancara (*Interview*)

Penulis mengadakan penelitian dengan cara tanya jawab dengan orang-orang yang dianggap perlu atau berwenang memberikan data kepada penulis yang berhubungan dengan topik bahasan.

#### b. Pengamatan (*Observation*)

Penulis melakukan kegiatan pengumpulan data dan informasi yang mengamati secara langsung terhadap aktivitas yang ada di organisasi yang berkenan dengan penelitian.

c. Kuisoner (*Questioner*)

Penulis melakukan kegiatan mengumpulkan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang ditunjukkan untuk mendapatkan sejumlah data dari responden yang menyatakan pandangannya terhadap persoalan-persoalan yang ada dengan menggunakan kalimat yang sederhana dan pendek agar mudah dimengerti oleh responden.

### 1. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, sebagai berikut :

##### a. Data Kualitatif

Menurut (Sugiono 2016 : 7) mengatakan bahwa :

“Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto “.

##### b. Data Kuantitatif

Menurut (Sugiono 2016 : 7) mengatakan bahwa :

“Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan / “.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan penulis adalah data kuantitatif, seperti hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat diperolehnya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

### a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

### b. Sumber data sekunder

Sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan penulis adalah sumber data primer. Dimana data primer didapatkan peneliti dengan melakukan penyebaran kuesioner dan kemudian diisi oleh responden.

## F. Operasional Variabel

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Sumber : Sedarmayanti (2017 : 28) dalam buku “ Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>2. Lingkungan Kerja Non fisik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya ditempat kerja</li> <li>2. Temperatur ditempat kerja</li> <li>3. Kelembaban ditempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>5. Kebisingan ditempat kerja</li> <li>6. Getaran mekanis ditempat kerja</li> <li>7. Bau-bauan ditempat kerja</li> <li>8. Tata warna dan dekorasi ditempat kerja</li> <li>9. Musik ditempat kerja Musik ditempat kerja</li> <li>10. Keamanan ditempat kerja</li> </ol>	Ordinal
Sumber : Edy Sutrisno (2016 :83) dalam buku “ Manajemen Sumber Daya Manusia”			
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan</li> <li>2. Produktivitas kerja</li> <li>3. Perilaku</li> <li>4. Tempat pengawasan</li> <li>5. Pemenuhan harapan penggajian</li> <li>6. Efektivitas kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan Untuk Maju</li> <li>2. Keamanan Kerja</li> <li>3. Gaji</li> <li>4. Perusahaan dan Manajemen</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Faktor Intrinsik dari Pekerja</li> <li>7. Kondisi Kerja</li> <li>8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan</li> <li>9. Komunikasi</li> <li>10. Fasilitas</li> </ol>	
Sumber : Sedarmayanti (2017 : 63) dalam buku “ Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”			
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penilaian Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Komunikasi</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Kejujuran</li> <li>7. Tanggung jawab</li> <li>8. Disiplin</li> <li>9. Koordinasi</li> <li>10. Pengambilan keputusan</li> </ol>	

## G. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data dijelaskan bagaimana data yang diperoleh harus dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian. Dalam hal ini permasalahan penelitian dipecahkan dengan menggunakan :

### 1. Metode Statistik

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Syofian Siregar 2015, 301) mengatakan bahwa:

“Analisis linier berganda adalah analisis linier dimana variabel yang terlibat didalamnya terdiri dari tiga variabel yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  yang akan mempengaruhi variabel  $Y$ .”

Persamaan Regresi Linear Berganda yaitu

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Pertama

$b_2$  = Koefisien Regresi Kedua

$X_1$  = Variabel independen pertama (Lingkungan Kerja Fisik)

$X_2$  = Variabel independen kedua (Kepuasan Kerja)

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak.

Menurut Sugiyono (2015, 233) mengatakan bahwa:

“Nilai besar R berkisar antara 0-1. Nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.”

Rumus :

$$R_{y. x_1. x_2} = \frac{(r_{xy_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2.(r_{yx_1}).(r_{yx_2}).(r_{x_1 x_2})}{1 - (r_{x_1 x_2})^2}$$

Keterangan :

Y = Lingkungan Kerja

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Kinerja Karyawan

Dimana :

1. Jika nilai R = 0,00 – 0,199 maka korelasi Sangat Rendah
2. Jika nilai R = 0,20 – 0,399 maka korelasi Rendah
3. Jika nilai R = 0,40 – 0,599 maka korelasi Sedang
4. Jika nilai R = 0. 60 – 0.799 maka korelasi Kuat
5. Jika nilai R = 0,80 – 1,000 maka korelasi Sangat Kuat

## 2. Uji Data

### 1. Uji Validitas

Validitas instrument penelitian adalah kemampuan instrument penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain itu, uji validitas dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian besar-besaran dapat mengungkapkan variabel yang diteliti, yaitu dengan cara tiap item pernyataan dikorelasikan dengan total skornya. Untuk menguji validitas kuisioner dengan rumus korelasi *Product Moment*, Menurut Sugiyono (2016, 183) mengatakan bahwa :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

n = jumlah sampel

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut (V. Wiranta Surjaweni 2014, 85) mengatakan bahwa:

“Reliabilitas (Keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.”

Uji realibilitas dapat dilakukan seacara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka realiable. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_t}{\sigma^2_t} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_t$  = jumlah varian butir

$\sigma^2_t$  = jumlah varian total

### 3. Hipotesis Penelitian

#### 1. Uji F :

Analisis variabel dapat digunakan apa bila varian ke tiga kelompok data tersebut homogeny. Oleh karena itu, sebelum analisi varian digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji f.

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dlaam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terkait.

Adapun rumus untuk pengujian F Menurut (Sugiyono 2017, 192) dalam menguji hipotesis (uji f) penelitian ini adalah:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

n = jumlah anggota sampel

k = jumlah variabel independen

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian nilai F pada tabel dengan cara :

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel ANOVA yang didapatkan dari output program SPSS.
2. Menghitung nilai F tabel dengan tariff signifikan tertentu.
3. Menghitung kriteria hipotesis sebagai berikut :
  - a. Jika  $F \text{ penelitian} > \text{nilai } F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika  $F \text{ penelitian} < \text{nilai } F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - c. Mengambil keputusan apakah  $H_0$  atau  $H_a$  yang diterima.

## 2. Uji T

Pengujian Secara Parsial (uji t) Uji parsial dimaksudkan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, maka hipotesis statistik untuk pengujian secara parsial dapat didefinisikan sebagai berikut:

$H_0 = 0$  Tidak terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan  
 $H_a \neq 0$  Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan  
 Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software IBM SPSS Statiscsts agar pengukuran data yang dilakukan lebih akurat.

Menurut Sugiyono (2017:184) mengatakan bahwa dalam menguji hipotesis (uji t) penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  = Korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$t$  = Tingkat signifikan  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Kemudian menentukan modal keputusan dengan menggunakan statistik Uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- a. Interval keyakinan  $\alpha = 0.05$
- b. Derajat kebebasan =  $n-2$
- c. Dilihat hasil  $t_{tabel}$

Hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)  $t = r\sqrt{n-2} \sqrt{1-r^2}$
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

