

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

(SURVEI PADA KARYAWAN PT.NARAYA TELEMATIKA MALANG)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana

pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

FARIZ RAMANDA PUTRA

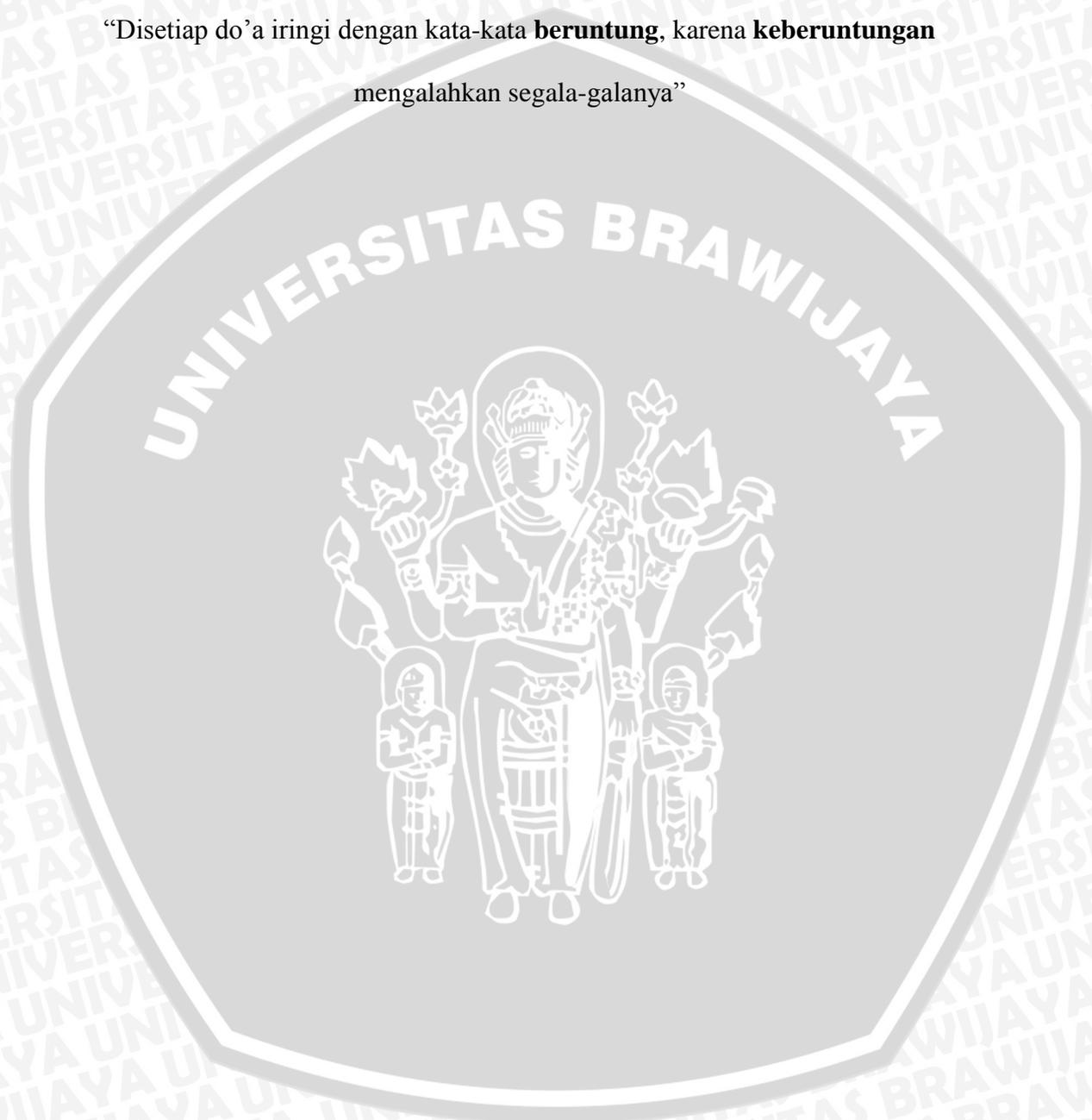
NIM. 0910321012



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2013**

MOTTO

“Disetiap do’a iringi dengan kata-kata **beruntung**, karena **keberuntungan**
mengalahkan segala-galanya”



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Survei pada
Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)

Disusun oleh : Fariz Ramanda Putra

NIM : 0910321012

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 26 Juli 2013

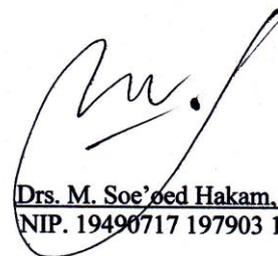
Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota



Drs. M. Soe'od Hakam, M.Si
NIP. 19490717 197903 1 002

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 1 Agustus 2013

Jam : 11.00 WIB

Skripsi atas nama : Fariz Ramanda Putra

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Survei pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)

DAN DINYATAKAN LULUS

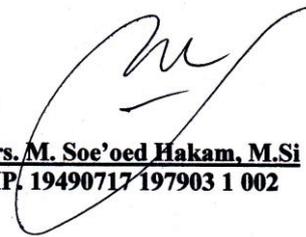
MAJELIS PENGUJI

KETUA



Dr. Hamidah NU, S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

ANGGOTA



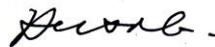
Drs. M. Soe'od Hakam, M.Si
NIP. 19490717 197903 1 002

ANGGOTA



Dr. Djambur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

ANGGOTA



Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 19591210 198601 1 001



PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 29 Juli 2013

Mahasiswa,



Fariz Ramanda Putra
0910321012

RINGKASAN

Fariz Ramanda, 2013. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. (Survei pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, dan Drs. M. Soe'od Hakam, M.Si hal. 124 + xiv

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Latar belakang dari penelitian ini melihat bahwa karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi terhadap perusahaan jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar kinerja karyawan lebih baik.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yang merupakan karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *sampling jenuh*. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai tingkat signifikansi $0,165 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai tingkat signifikansi 0,338. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

SUMMARY

Fariz Ramanda, 2013. **Effect of Work Environment on Performance. (Surveys on employee PT. Naraya Telematika Malang)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, dan Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si, 124 p + xiv

This study aimed to determine the effect of the work environment on employee performance PT. Naraya Telematika Malang. The background of this research see that employees will achieve higher performance to the company if it is supported by good working environment in the company. Therefore, companies need to create a good working environment and conducive for better employee performance.

Type of research is explanatory research or research explanations using hypothesis testing using a quantitative approach. Total population in this study amounted to 33 people who are employees of PT. Naraya Telematika Malang. The sampling technique used by researchers are sampling saturated. Analysis of the data used are descriptive statistics and inferential statistical analysis.

These results indicate that the independent variables simultaneously physical working environment (X_1) and non-physical work environment (X_2) significantly affects the dependent variable is employee performance (Y) which can be seen from the value (sig) $F < \alpha$ is $0.000 < 0,05$ as well as the value of Adjusted R Square shows a figure of 0.524 which means that these variables accounted for 52.4% of the performance of employees. Partially, that can be seen from the results of the t test showed that the physical work environment variables (X_1) has a significance level of $0.165 < 0.05$. While the non-physical work environment variables (X_2) has a significance level of 0.338. Based on these calculations, it can be concluded that the partial physical working environment (X_1) and non-physical work environment (X_2) has a significant influence on employee performance (Y). Meanwhile, the descriptive analysis shows that the working environment is at a strong level, strong employee performance is obtained as well.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Survei pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Dr. Srikandi Kumadji, MS, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Devi Farah Azizah, S.Sos, M.AB, selaku PLH Sekretaris Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku ketua dosen pembimbing yang telah banyak membantu, memberikan masukan dan bimbingan serta ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si selaku anggota dosen pembimbing yang banyak membantu, memberikan masukan dan bimbingan serta ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan bimbingan-bimbingan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
7. Agustinus Alfian S.F, S.H selaku PGA & *Legal Manager* PT. Naraya Telematika Malang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh staff dan karyawan PT. Naraya Telematika Malang.
9. Seluruh keluarga terutama Ayah dan Ibu yang selalu memberikan do'a, semangat dan dorongan serta bantuan yang diberikan selama ini dalam menyelesaikan skripsi.
10. Maharani Roya Ananta yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti kepada peneliti.
11. Sahabat-sahabat yang selalu mensupport peneliti yaitu Mas dhadhik setyoko, Bang Samid, Mas Tiengpeng, Mas Agung budhii, Kang Pesu, Pleteg, Deny monyet, Onyis Hertanto, Candra gambleh, Mas bowo dan semua teman-teman angkatan 2009.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 29 Juli 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Empirik	8
1. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teoritis	14
1. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Macam-Macam Lingkungan Kerja	16
c. Unsur-Unsur yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	17
d. Unsur-Unsur yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	22
2. Kinerja Karyawan	26
a. Pengertian Kinerja	26
b. Pengukuran Kinerja Karyawan	27
c. Standar Pengukuran Kinerja	27
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
e. Penilaian Kinerja	30
3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	31
C. Model Konsep dan Hipotesis	33
1. Model Konsep	33
2. Model Hipotesis	33



BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi penelitian	36
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	37
1. Konsep	37
2. Variabel.....	37
3. Definisi Operasional Variabel.....	38
4. Skala Pengukuran.....	43
D. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	45
E. Pengujian Instrumen.....	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	47
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
1. Sumber Data.....	52
2. Metode Pengumpulan Data.....	52
3. Instrumen Penelitian.....	53
G. Analisis Data	54
1. Analisis Statistik Deskriptif	54
2. Analisis Statistik Inferensial	54
a. Uji F	55
b. Uji t	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	57
1. Sejarah PT Naraya Telematika (NARATEL)	57
2. Visi dan Misi	59
3. Lokasi Perusahaan.....	59
4. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan	59
5. Personalia	63
6. Produk	64
B. Gambaran Umum Responden	68
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
C. Analisis Data	70
1. Analisis Statistik Deskriptif	70
a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	71
b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 76	
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
2. Analisis Regresi Linier Berganda	83
D. Pengujian Hipotesis.....	86



1. Hasil Uji Hipotesis I (Uji F).....	87
2. Hasil Uji Hipotesis II (Uji t)	88
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	89
E. Pembahasan.....	90
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	90
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	91
a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	91
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	92
c. Pengaruh Variabel Bebas yang paling dominan terhadap Variabel Terikat	93
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97



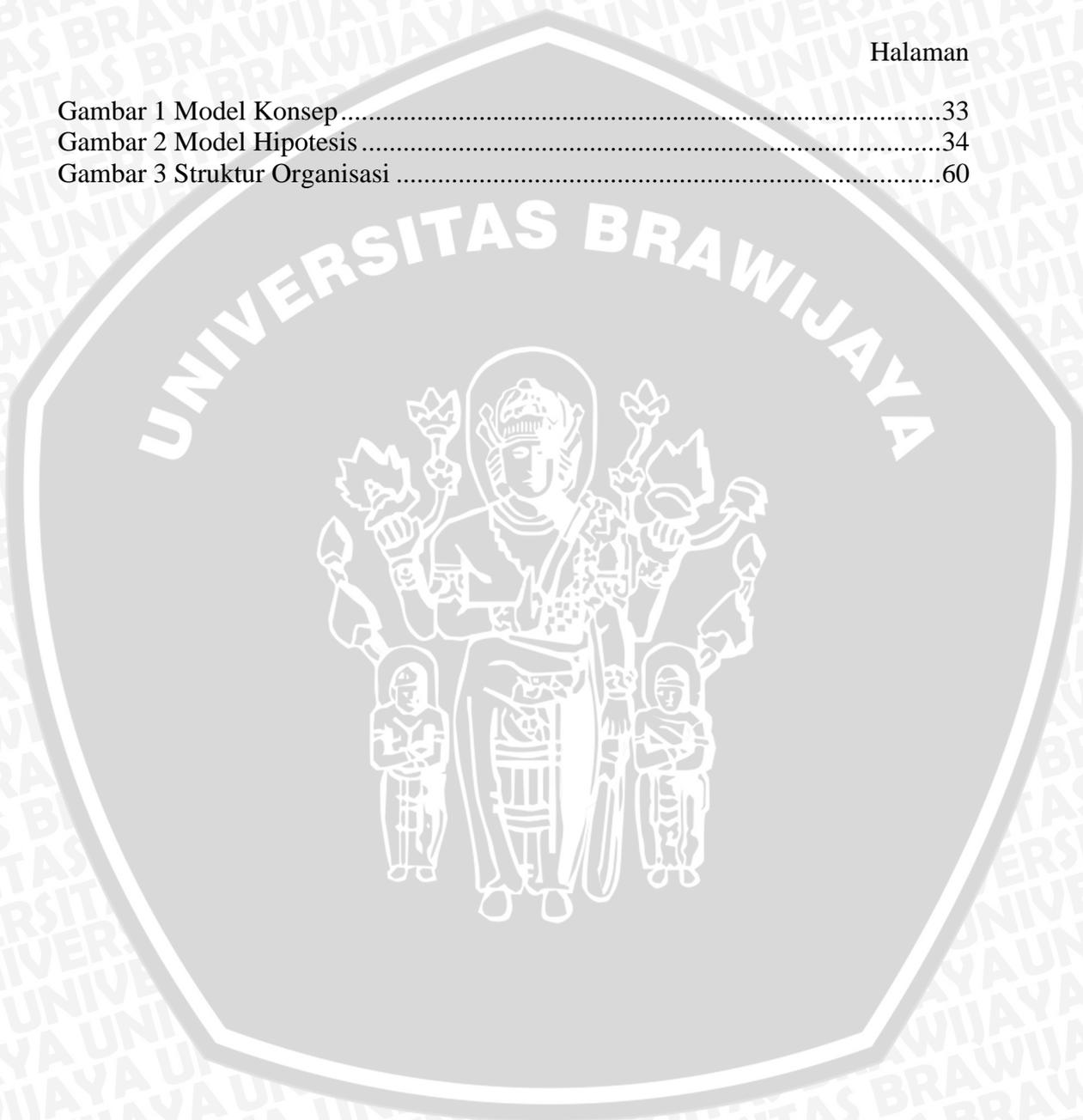
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Mopping Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	41
Tabel 3 Penentuan Skor Jawaban Responden.....	44
Tabel 4 Data Personalia PT. Naraya Telematika Malang.....	45
Tabel 5 Uji Validitas Variabel	49
Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel	51
Tabel 7 Distribusi Usia Responden	69
Tabel 8 Distribusi Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 9 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden	70
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)	72
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	77
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Parsial	84
Tabel 14 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	86



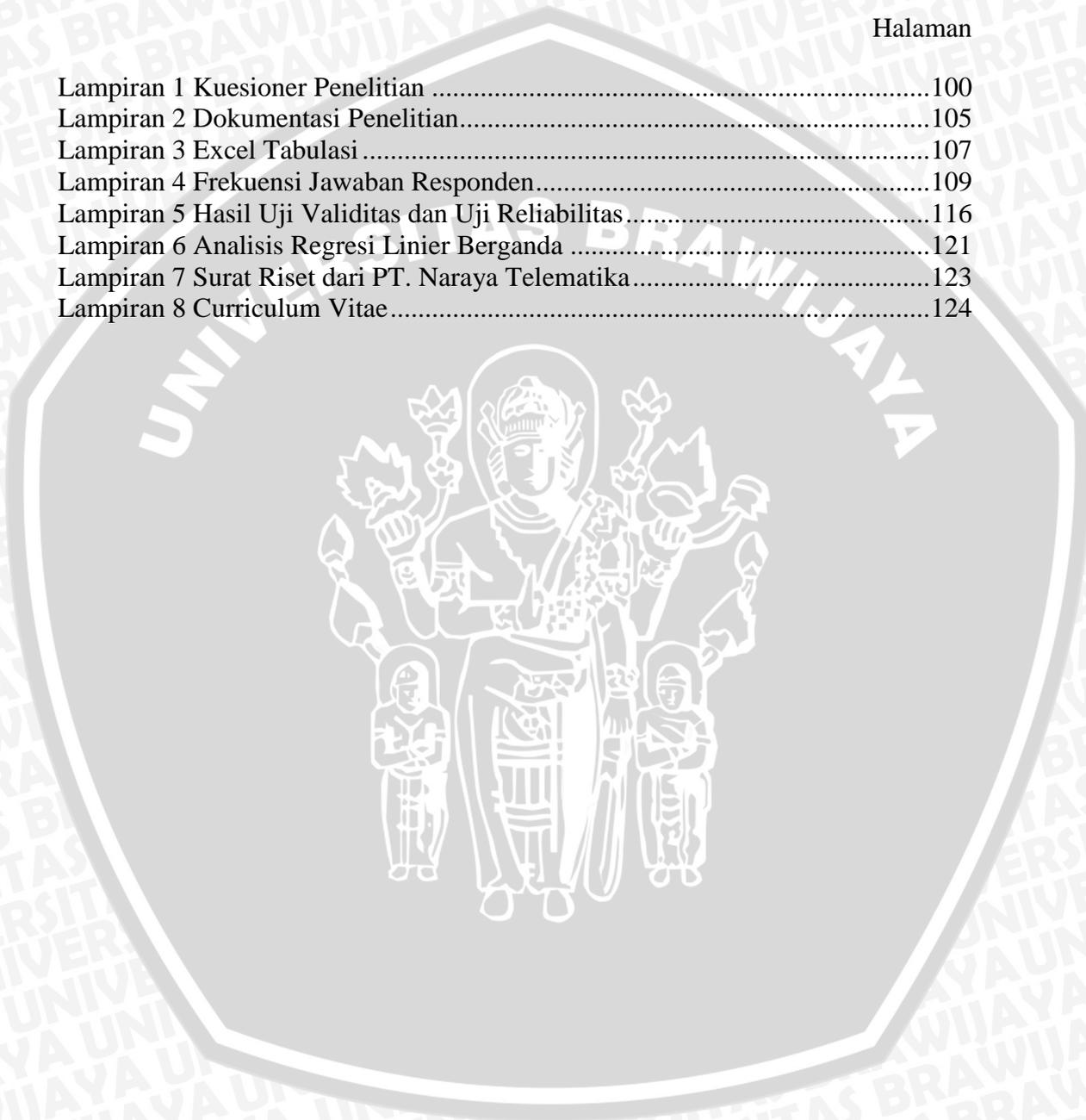
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Konsep	33
Gambar 2 Model Hipotesis	34
Gambar 3 Struktur Organisasi	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian.....	105
Lampiran 3 Excel Tabulasi	107
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden.....	109
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	116
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda	121
Lampiran 7 Surat Riset dari PT. Naraya Telematika.....	123
Lampiran 8 Curriculum Vitae.....	124



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dalam masa globalisasi semakin lama semakin meningkat. Hal ini dapat mempengaruhi dunia bisnis nasional maupun internasional. Perkembangan bisnis dengan adanya IPTEK akan menjadi lebih efisien dan efektif. Perkembangan bisnis tersebut tidak terjadi apabila belum memperhatikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), untuk dapat bersaing secara global. Era globalisasi seperti ini, SDM secara nasional dapat dikatakan masih belum cukup mampu untuk membawa Indonesia ke dunia Internasional. Pemerintah Indonesia hanya fokus dengan melakukan apapun cara yang dapat terus mengembangkan industri dalam negeri. Padahal, hal demikian dapat dikatakan tidak benar karena apapun juga SDM nasional harus tetap dipertahankan juga untuk dapat mengikuti globalisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hal yang lebih penting saat ini adalah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisnis yang berperan penting adalah karyawan/ pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis adalah karyawan/ pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Seperti halnya dengan pendirian PT. Naraya Telematika yang terletak di Ruko Taman Borobudur Indah Kav.33 Jalan Puncak Borobudur No.1 Malang,

dari hasil wawancara peneliti dengan manajer perusahaan, informasi menunjukkan bahwa pemilihan lokasi pendirian tidak memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan sekitar. Secara khusus mempertimbangkan mengenai *financial* dari ruko tersebut. Padahal lingkungan yang dalam hal ini terkait dengan lokasi berperan penting terhadap prospek pelayanan kepada konsumen. Selain itu juga sedikit banyak akan mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Naraya Telematika. Dalam pembangunan Ruko yang dijadikan sebagai tempat PT. Naraya Telematika tersebut juga tidak mempertimbangkan hal-hal yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya, warna dinding yang berwarna kuning, penerangan yang menggunakan lampu listrik dengan tegangan 32 watt, dan sirkulasi udara perusahaan tersebut. Ketiga indikator tersebut cocok atau tidak untuk pegawai, dan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja untuk karyawan PT. Naraya Telematika. Apabila karyawan PT. Naraya Telematika tidak mendapatkan kenyamanan tentunya dalam melakukan kerja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Kondisi yang ada di PT. Naraya Telematika menimbulkan pertanyaan bagi peneliti. Pertanyaan peneliti mengenai kondisi tersebut adalah faktor ketidaktahuan, kesengajaan, atau ada faktor lain. Memang dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang berkaitan erat dengan laba. Tetapi selain hal itu, untuk dapat mencapai laba yang maksimal perlu diperhatikan pula mengenai hal-hal yang dapat menunjang laba yaitu mengenai lingkungan kerja PT. Naraya Telematika. Dengan pemilihan lokasi dan pembangunan yang tanpa memperhatikan kenyamanan pegawai seperti itu, diperlukan penelitian dan

pengkajian secara mendalam. Sejauh mana pemilihan lokasi dan pembangunan yang seperti itu mempengaruhi cara kerja/ kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Naraya Telematika tersebut.

Lingkungan kerja cukup menarik untuk dijadikan bahan kajian dalam penulisan skripsi, sebab masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan pentingnya lingkungan kerja. Sehingga, penulis akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pemaparan latar belakang diatas di salah satu perusahaan. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi terkait dengan judul yaitu “ **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja** (Survei pada PT. Naraya Telematika Malang)“.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang?
2. Apakah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian bertujuan :

1. Mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang.
2. Mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menghadapi masalah lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Akademis

- a. Sebagai kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan informasi dan perbandingan dalam melakukan penelitian yang serupa di masa yang akan datang bagi peneliti lain meskipun dari sudut pandang yang berbeda khususnya menyangkut lingkungan kerja terkait dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.



E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah oleh pembaca, sehingga pembaca dapat mengetahui dan memahami secara berurutan dalam suatu kajian terperinci, maka diperlukan pembahasan yang sistematis.

Sistematika pembahasan adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dikemukakan kerangka teori yang diambil dari beberapa literature sebagai dasar untuk menentukan dan membahas masalah yang dihadapi.

BAB III : Metode Penelitian

Menjelaskan bagaimana jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan fokus penelitian, pemilihan lokasi, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan diakhiri dengan metode analisis data yang diharapkan dapat membantu proses penelitian.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan secara garis besar mengenai gambaran umum perusahaan, penyajian data yang diperoleh dari pihak perusahaan berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

BAB V : Penutup

Merupakan bab terakhir yang mengemukakan kesimpulan yang diambil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Empirik

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berpikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Dengan adanya penelitian terdahulu maka tidak akan terjadi pengulangan penelitian. Penelitian terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penelitian yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja dilakukan oleh:

- a. Sulaiman (2011) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Nissan) Surabaya.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah *explanatory* / penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis, dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu, lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), serta kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Nissan) Surabaya, dengan jumlah populasi 35 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel populasi sejumlah 35 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2). Secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Nissan) Surabaya (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,535 atau 53,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sumbangan atau kontribusi tersebut adalah sebesar 53,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Pratama (2011) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan (PT.PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Kediri).

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Kediri sebanyak 61 karyawan dan diambil semuanya sebagai sampel penelitian. Alat analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Dari hasil analisis deskripsi sebagian besar responden setuju terhadap lingkungan kerja fisik. Hal ini berarti tata letak ruang bekerja Penerangan, Sirkulasi udara, Kondisi peralatan kerja, dan Tingkat keamanan. Mayoritas responden setuju terhadap lingkungan kerja, baik lingkungan kerja non fisik hal ini berarti Struktur tugas, Desain pekerjaan, Pola kepemimpinan, Pola kerja sama, Budaya organisasi. Secara umum responden memiliki kepuasan kerja, baik ditinjau dari aspek pekerjaan, sistem penghargaan maupun aspek kondisi kerja.

Dari hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap kali terjadi kenaikan atau penurunan lingkungan kerja fisik karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa setiap kali terjadi kenaikan atau penurunan lingkungan kerja non fisik, maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dari hasil uji simultan (uji F) disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan mencapai 70,6%. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada tinggi rendahnya lingkungan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik cukup efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 70,6%.

- c. Tadjang (2011) dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan (PT. Taspen (Persero) Cabang Malang).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. PT. Taspen (Persero) Cabang Malang menerapkan pemberian kompensasi sebagai balas jasa kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dalam ruang kerja atau disekitar pekerja dan sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarikan kepada seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang berjumlah 40 sebagai

total sampel. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 13.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi berganda, terbukti bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig F sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%) dan Sig t yang dihasilkan 0,028 di bawah nilai signifikan 0,05 untuk (X_1) dan Sig t yang dihasilkan 0,003 di bawah nilai signifikan 0,005 untuk (X_2). Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 452% dibandingkan dengan Insentif yang hanya 329%. Variabel bebas tersebut mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,1%, sedangkan sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Tabel 1

Mapping Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Sulaiman (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian: PT. Wahana Wirawan (Dealer Nissan) Surabaya. Jumlah sampel: 35 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Lingkungan kerja. Variabel terikat: Kinerja. Teknik analisis:

			orang.	Analisis regresi linier berganda. 4. Jenis penelitian: <i>Explanatory</i> .
2.	Pratama (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi: PT.PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Kediri. 2. Variabel terikat: Kepuasan kerja karyawan. 3. Jumlah sampel: 61 orang. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas: Lingkungan kerja. 2. Jenis penelitian: <i>Explanatory</i>. 3. Teknik analisis: Analisis regresi linier berganda.
3.	Tadjang (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi: PT.Taspen (Persero) Cabang Malang). 2. Variabel bebas: Kompensasi. 3. Jumlah sampel: 40 orang. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas: Lingkungan Kerja 2. Varibel terikat: Kinerja karyawan. 3. Teknik analisis: Analisis regresi linier berganda. 4. Jenis penelitian: <i>Explanatory</i>.

B. Kajian Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja pada PT. Naraya Telematika Malang memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik dapat memusatkan konsentrasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan pada akhirnya hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan memiliki harapan usaha dan kinerja. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja, tapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, nyaman, aman yang membuat karyawan betah diruang kerja dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ahyari (1994:126), mengemukakan bahwa kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan.



Terdapat berbagai macam pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sedangkan Heijrachman dan Husnan (1997:34) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

b. Macam-Macam Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995:135). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2002:183).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan

suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

c. Unsur-Unsur yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Penerangan

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada karyawannya ialah adanya penerangan yang baik. Penerangan yang baik dalam suatu pabrik akan membantu terdapatnya suatu tempat yang aman, membantu dalam melaksanakan atau berhasilnya kegiatan dan membantu dalam menghemat baik penglihatan maupun tenaga dengan demikian kinerja karyawan pun akan meningkat.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu:

1) Cahaya langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya adalah tinggi, bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

2) Cahaya setengah langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

3) Setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

4) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit

merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) adalah:

- a) Perpindahan pegawai berkurang.
- b) Semangat kerja lebih tinggi.
- c) *Prestise* lebih besar.
- d) Hasil pekerjaan lebih banyak.
- e) Kesalahan berkurang.
- f) Keletihan berkurang.

Keuntungan tersebut dapat terwujud bila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat, 2002:140).

b. Warna dinding

Pengaturan warna dalam ruang kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai efek psikologis yang sangat besar bagi karyawan. Penelitian dan komposisi warna yang tepat pada dinding ruang dan peralatan kerja dan kenyamanan dan kinerja karyawan dapat dan terpelihara secara baik.

Menurut Moekijat (1995:142-143) pengaruh warna terhadap faktor psikologis karena warna mempengaruhi proses perasaan, pengertian, dan pikiran. Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas yang akan mendorong kehangatan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading yang merangsang sedangkan ungu muda yang menekan.

1) Merah

Warna yang menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang panca indera dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi kalau terlampau banyak dipakai juga tidak baik.

2) Kuning

Menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan syaraf. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan ialah perasaan riang gembira dan melenyapkan perasaan tertekan. Oleh karena itu, warna ini tepat dipakai pada kamar-kamar atau lorong yang gelap.

3) Biru

Warna biru menggambarkan keluasan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Sebagai alat untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, warna biru baik sekali dipergunakan. Hanya kalau berlebihan akan dapat menimbulkan pengaruh menekan perasaan.

Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:143),

adalah:

- a) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- b) Mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- c. Udara

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

d. Musik

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang mana akan dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja (Moekijat, 2002:144).

Penggunaan musik sambil bekerja direncanakan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan jasmani dan rohani, penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf dan dapat menjadikan bekerja merasa lebih baik.

Penelitian ini yang dimaksudkan memiliki lingkungan fisik yaitu keadaan di sekitar tempat bekerja. Seperti cahaya, warna, udara, suara/ musik yang

mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan fisik yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai penerangan di dalam kantor, pewarnaan dinding, kondisi udara serta sirkulasinya, kebersihan di dalam maupun di luar kantor.

e. Kebersihan

Appleby, Goeffrey, dan Oliver (1991:408), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong dan kesejahteraan umum para pegawai, tetapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan. Bagi karyawan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang kotor dan tidak rapi cenderung menjadi tidak rapi dan ceroboh dalam pekerjaannya.

Suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan apabila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang tinggi. Adanya lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa senang, sehingga kinerja yang dicapai akan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka melakukan aktivitas pekerjaan. Lebih luas lagi misalnya kamar kecil yang berbau tidak sedap, akan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggung jawab bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari



konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

f. Keamanan

Keamanan dan pencegahan kecelakaan telah menjadi perhatian para manajer karena beberapa alasan. Salah satu alasan tersebut adalah jumlah kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan cukup besar. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Arep (2004:42), menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah spesialis dalam ilmu kesehatan/ kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja/ masyarakat pekerja memperoleh derajat setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial terhadap penyakit-penyakit, gangguan-gangguan kesehatan yang disebabkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Sedangkan menurut Arep (2004:41), yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan.

Adapun manfaat program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut

Arep (2004:45):

- a) Manfaat ekonomis
 - 1) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
 - 2) Mencegah hilangnya investasi fisik dan SDM.
 - 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman.
- b) Manfaat psikologis
 - 1) Meningkatkan kepuasan kerja.

- 2) Dapat meningkatkan motivasi.
- 3) Perusahaan bangga jika telah ikut serta dalam upaya melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional.
- 4) Nama baik perusahaan akan meningkat.

Menurut Dessler (2007:282), pada praktiknya, pencegahan kecelakaan bermula dari dua aktivitas dasar:

- a) Mengurangi kondisi yang tidak aman
Mengurangi kondisi yang tidak aman dengan merancang pekerjaan dengan baik dan memiliki manajer yang mengawasi bahaya. Selain itu peralatan perlindungan pribadi juga harus diperhatikan.
- b) Mengurangi tindakan yang tidak aman
Mengurangi tindakan yang tidak aman dapat dilakukan dengan:
 - 1) Menekankan tindakan yang tidak aman
Misalnya: memuji karyawan saat mereka memilih perilaku yang aman, menjadi contoh yang baik misalnya mengikuti setiap aturan keamanan dan prosedur, mengunjungi daerah pabrik secara teratur, memelihara komunikasi keamanan yang terbuka, dan lain sebagainya.
 - 2) Seleksi dan penempatan
Seleksi adalah cara lain untuk mengurangi tindakan tidak aman. Tujuannya adalah untuk mengisolasi sifat (seperti keterampilan visual) yang dapat memprediksikan kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring berdasarkan sifatnya.
 - 3) Pelatihan
Pelatihan ini bermanfaat bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Manajer perusahaan harus menginstruksikan praktik dan prosedur keamanan, memperingatkan karyawan tentang potensi bahaya, dan bekerja dengan mengutamakan perilaku yang aman.

d. Unsur-Unsur yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Struktur Tugas

Rivai (2004:50) menjelaskan bahwa struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”. Struktur tugas harus jelas, dan mekanisme harus dijalankan. Jika tidak ada seorang karyawan tidak

dapat bekerja dengan baik karena mereka tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan. Untuk itu sudah menjadi kewajiban manajemen untuk menjamin bahwa struktur tugas bagi setiap karyawan harus jelas. Mekanisme dan hirarki pelaksanaan tugas juga harus di patuhi oleh setiap karyawan.

b. Desain Pekerjaan

Handoko (2000:31), menyatakan bahwa desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Apabila desain pekerjaan dilakukan dengan tepat maka hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan.

Simamora (2006:118), mengungkapkan bahwa desain pekerjaan (*job design*) merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Dalam desain pekerjaan dilakukan pengorganisasian kerja ke dalam tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu. Desain pekerjaan yang efektif merupakan proses yang kompleks yang harus disikapi dari berbagai sudut pandang. Memadukan berbagai pekerjaan dengan tujuan organisasional, memaksimalkan motivasi karyawan, mencapai standar kinerja dan mencocokkan keahlian dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan merupakan pertimbangan penting dalam desain pekerjaan.

Selanjutnya menurut Moehyi (2005:35), menjelaskan bahwa desain pekerjaan



adalah proses penentuan pekerjaan dilaksanakan dan penentuan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

Desain pekerjaan harus sesuai dengan fungsi dan kapasitas sumber daya manusia, karena merupakan bagian penting bagi pengembangan organisasi. Penentuan dan penempatan sumber daya manusia akan mendukung terselesaikannya tugas seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang ditanggungnya. Pembagian kerja menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengembangkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Pola Kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan modal kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Rivai (2003:42), menjelaskan definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan, organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan dan memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang.

1) Orientasi penyelesaian tugas (*task oriented*)

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah, asalkan tugas-tugasnya dapat terselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan.

2) Pola yang berorientasi pada manusia (*human oriented*)

Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawannya.

3) Gabungan 2 pola yang ada

Kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

d. Pola Kerja Sama

Keterlibatan manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu biasanya diwujudkan dalam suatu hubungan yang bersifat formal hirarkis. Hubungan-hubungan formal yang bersifat hirarki tersebut dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang yang terlibat bekerja sama secara serasi. Menurut Siagian (2007:8), kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi.

Menciptakan kerjasama yang harmonis bukanlah sesuatu yang mudah untuk dicapai. Kerjasama yang harmonis merupakan suatu idealisme yang harus diperjuangkan terus-menerus. Dengan adanya kerjasama yang baik di dalam sebuah organisasi maka akan tercipta lingkungan organisasi yang saling menguntungkan antar individu yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, maka dalam setiap organisasi harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja secara bersama-sama kemudian dikembangkan menjadi kemauan untuk bekerja sama.

e. Budaya Organisasi

Terdapat berbagai pendapat ahli mengenai budaya organisasi. Menurut Edgar Schein dalam Rampersad (2005:347), budaya organisasi mencakup sekumpulan gagasan yang secara sadar atau tidak merupakan gagasan bersama, beragam asumsi dan keyakinan tentang aspek kenyataan yang berhubungan dengan organisasi. Sedangkan menurut Hofstede dalam Rampersad (2005:348), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pemrograman mental bersama dari semua pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.

Menurut Robbi dalam Mangkunegara (2005:122), terdapat 16 karakteristik penting yang dapat dipakai untuk memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi:

- 1) Perilaku individu yang tampak
- 2) Norma-norma yang berlaku dalam organisasi
- 3) Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi
- 4) Falsafah manajemen
- 5) Peraturan-peraturan yang berlaku
- 6) Iklim organisasi
- 7) Inisiatif individu organisasi
- 8) Toleransi terhadap resiko
- 9) Pengarahan pimpinan
- 10) Integrasi kerja
- 11) Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)
- 12) Pengawasan kerja
- 13) Identitas individu organisasi
- 14) Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja
- 15) Toleransi terhadap konflik
- 16) Pola komunikasi kerja

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Simanjuntak (2005:1) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:9), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As'ad (2004:47) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja mana yang termasuk dalam penelitian ini. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah



hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Prawirosentono (1999:193), menyatakan bahwa kinerja setiap unit kerja harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Para manajer harus menerima tanggung jawab atas kinerja bawahan saja. Oleh karena itu, para manajer harus memonitor dan mengontrol secara langsung setiap bawahannya berdasarkan kendali secara statistik. Sasaran tersebut harus diteliti satu-persatu, dimana yang yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas target, dan mana yang dibawah target.

c. Standar Pengukuran Kinerja

Kinerja yang dapat diukur, sebagaimana yang dipaparkan oleh Prawirosentono (1999:186), kinerja yang diukur adalah kinerja orang-orang yang ada dalam organisasi. Memang awalnya yang diukur adalah kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang mendukung, dan akhirnya kinerja orang-orang yang ada didalamnya. Simanjuntak (2005:127), menjelaskan bahwa kinerja yang diukur adalah kinerja perusahaan dari kinerja masing-masing unit organisasi, dan kinerja tiap unit adalah penjumlahan dari kinerja masing-masing unit organisasi, dan kinerja tiap unit adalah penjumlahan dari kinerja setiap individu atau perorangan yang ada dalam unit tersebut, standar pengukuran unit

tersebut terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kriteria kesuksesan kinerja seseorang ditentukan oleh standar kinerja pekerjaan. Penetapan standar kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2005:135) bahwa evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, sehingga prestasi kerja dapat diukur. Agar efektif maka hasil-hasil yang diinginkan dalam setiap pekerjaan haruslah sesuai standar-standar kerja. Tujuan utama pembuatan standar kinerja pekerjaan adalah untuk membentuk dasar-dasar kinerja yang aktual dan dapat diukur. Karyawan semakin memahami apa yang diharapkan perusahaan kepada dirinya. Selanjutnya menurut Dharma (1991:54) bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
- b) Kualitas hasil kerja yaitu mutu yang dihasilkan.
- c) Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan. Dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan mulai. Bernadin dan Russel (1998:383) mengajukan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Time Liness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) *Cost Effective*

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan SDM, keuangan, teknologi, material yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5) *Need for Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interperonal import*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan dengan pendapat diatas tentang pengukuran kinerja karyawan maka yang digunakan sebagai acuan atau standar pengukuran adalah:

- a) Kualitas, dalam hal ini misalnya keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kuantitas, misalnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu, kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja yaitu motivasi karyawan, dukungan atasan terhadap bawahan, keberadaan pekerjaan, dan hubungan karyawan dalam organisasi. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas seperti fungsi manajemen harus dievaluasi sedemikian

sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan.

Mangkunegara (2005:13), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, jika seorang pimpinan maupun karyawan memiliki IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat *pro* terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap *kontra* terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja ini menyangkut hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

e. Penilaian Kinerja

Mathis dan Jackson (2002:81) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu *set standart*, dan kemudian mengkomunikasikan dengan karyawan.

Standar yang dibandingkan dengan apa yang diharapkan dilakukan seseorang dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang *supervisor* dapat menentukan *level* kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja harus dikaitkan uraian pekerjaan dengan standar kinerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi masalah komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer, *supervisor*, dan karyawan.

Sunyoto dalam Mangkunegara (2004:10) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi yang lalu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau kepada pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Simanjuntak (2005:109-110), menyatakan bahwa tujuan dari penilaian pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Peningkatan kinerja individu dan organisasi,
- b) Pengembangan sumber daya manusia,
- c) Sebagai dasar pemberian kompensasi,
- d) Peningkatan produktivitas,
- e) Penentuan program pegawaiian (rotasi, demosi, promosi, dan lain sebagainya).

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusianya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya kinerja yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat, dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Swasto mengungkapkan bahwa interaksi nyata antara kinerja dan kapasitas dalam pencapaian kekuatan lingkungan menunjukkan hubungan yang positif, dimana kinerja menggunakan sumber daya internal (kapasitas) yang sebaliknya memperkuat dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki arti yang sangat penting dari setiap komponen untuk membangun suatu perusahaan, merupakan hal yang utama bagi pihak manajemen untuk menciptakan/ mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai agar kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat, lingkungan kerja yang baik dan memadai akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak baik akan menurunkan kinerja sehingga menurunkan motivasi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus mengusahakan yang baik agar memberi pengaruh yang positif. Apabila lingkungan kerja baik, maka kemampuan kerja semakin maksimal/ optimal.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan karena tidak jarang suatu perusahaan bangkrut karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif dan baik. Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh karyawan dan perusahaan dapat mendukung akan mendorong efektivitas dari perusahaan menjalankan roda organisasi serta menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan dan lain-lain (Nitisemito, 2000:183).

C. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan uraian di atas mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan dirumuskan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1

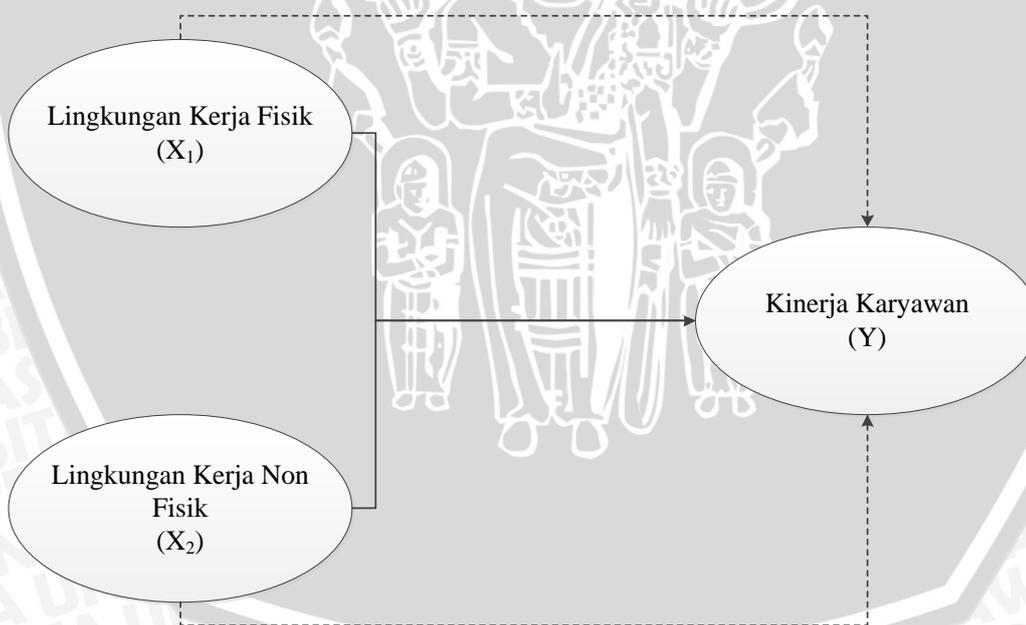
Model Konsep

2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh oleh pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Model konsep di atas dikembangkan menjadi model hipotesis dengan menggunakan teori Sedarmayanti (2001:21), dapat dikembangkan sebuah model hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 2
Model Hipotesis



Keterangan:

- : Pengaruh simultan
- - - - - : Pengaruh parsial

Berdasarkan model hipotesis di atas, secara yang diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono 2006:10). Dasar utama pemilihan jenis penelitian ini menguji hipotesa yang telah digunakan sebelumnya. Melalui uji hipotesa tersebut, diharapkan dapat menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang yang beralamatkan Jalan Puncak Borobudur Indah No.1 Ruko Taman Borobudur Indah Kav.33 Malang. Alasan memilih lokasi penelitian berdasar PT. Naraya Telematika Malang:

- 1) Perusahaan bergerak dalam bidang produksi jasa, sehingga penulis ingin mengetahui sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Belum pernah ada penelitian mengenai lingkungan kerja di perusahaan tempat dilakukannya *survey*.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep adalah suatu kata atau lambang yang menggambarkan kesamaan-kesamaan dalam berbagai gejala namun berbeda. Untuk memperoleh pengetahuan mengenai suatu bidang telaah, mula-mula diperlukan pengenalan yang akrab dan luas akan konsep. Untuk mempelajari konsep penting mempelajari definisi, arti, penerapan dan saling hubungannya.

- a. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang diembannya.
- b. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Variabel

Menurut Nazir (2003:123), menyatakan bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Konsep dapat diturunkan sebagai variabel dengan jalan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Berdasarkan pengertian di atas, variabel dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki banyak nilai, sehingga dalam pelaksanaannya, peneliti perlu dioperasionalisasikan untuk dapat dijadikan petunjuk tentang apa yang harus diteliti dan bagaimana mengukur suatu variabel. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2).

b. Variabel terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Proses seorang peneliti dalam memulai penelitiannya dapat dilakukan secara deduktif, bertolak dari sebuah teori, atau peneliti tersebut mengawali penelitiannya dari observasi empiris. Pada saat tertentu akan menghadapi variabel-variabel yang akan membantu dalam memperoleh pengertian atau melakukan *explanatory*, prediksi, dan kontrol.

1) Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan sebagai keadaan yang terdiri dari penerangan didalam atau di luar ruang kerja, warna dinding ruang kerja, ventilasi udara yang ada disekitar lingkungan kerja, musik yang ada di ruang kerja, kebersihan lingkungan kerja yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, dan keamanan yang ada di sekitar lingkungan kerja.

Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya:

a) Penerangan

- Penyediaan penerangan dalam ruang kerja.
- Penempatan penerangan yang sesuai di ruang kerja.

b) Warna

- Tingkat kesesuaian pemberian warna dinding dengan suasana kerja.
- Tingkat kesesuaian warna dinding dengan keinginan karyawan.

c) Udara

- Penyediaan ventilasi udara yang memadai.
- Penempatan ventilasi udara yang tepat.

d) Musik

- Musik membuat suasana kerja menyenangkan.
- Musik membuat rasa capek dalam bekerja.

e) Kebersihan

- Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja.
- Tingkat kesadaran para karyawan menjaga kebersihan lingkungan.

f) Keamanan

- Meningkatkan upaya keamanan lingkungan kerja.
- Melakukan pengawasan pengantisipasi kehilangan barang.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Lingkungan kerja non fisik yang dipersepsikan yang berkaitan dengan penanggung jawab setiap bagian, mekanisme dalam pelaksanaan tugas, hubungan kerja, kerja sama antar karyawan, dan kebebasan mengemukakan pendapat.

Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya:

a) Struktur tugas

- Terdapat pembagian tugas yang jelas dan terperinci.
- Terdapat penanggung jawab setiap bagian.

b) Desain pekerjaan

- Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas.
- Adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.

c) Pola Kepemimpinan

- Keharmonisan hubungan antara pimpinan dengan bawahan.
- Intensitas komunikasi pimpinan dengan bawahan.

d) Pola kerja sama

- Intensitas kerja sama dalam sebuah tim kerja.
- Tingkat keefektifan kerja sama.

e) Budaya organisasi

- Adanya kebebasan mengemukakan pendapat.
- Bangga terhadap atribut organisasi.

3) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang dipersesikan yang berhubungan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Indikator dan item-item dari variabel kinerja karyawan adalah:

a) Kuantitas hasil kerja, jumlah yang harus diselesaikan, item-itemnya:

- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan.
- Peningkatan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.



- b) Kualitas hasil kerja, mutu yang dihasilkan, item-itemnya:
- Mutu pekerjaan sesuai dengan *standart* yang ditetapkan.
 - Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu.
- c) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan, item-itemnya:
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.
 - Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lalu.

Untuk lebih jelasnya mengenai konsep, variabel, indikator, dan item dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item-item
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan penerangan dalam ruang kerja 2. Penempatan penerangan yang sesuai di ruang kerja
		Warna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian pemberian warna dinding dengan suasana kerja 2. Tingkat kesesuaian warna dinding dengan keinginan karyawan
		Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan ventilasi udara yang memadai 2. Penempatan ventilasi udara yang tepat
		Musik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musik membuat suasana kerja menyenangkan 2. Musik membuat rasa capek dalam bekerja

Lingkungan kerja non fisik	Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja 2. Tingkat kesadaran para karyawan menjaga kebersihan lingkungan
	Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan upaya keamanan lingkungan kerja 2. Melakukan pengawasan pengantisipasi kehilangan barang
	Struktur tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pembagian tugas yang jelas dan terperinci 2. Terdapat penanggung jawab setiap bagian
	Desain Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas 2. Adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan
	Pola Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keharmonisan hubungan antara pimpinan dengan bawahan 2. Intensitas komunikasi pimpinan dengan bawahan
	Pola kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas kerja sama dalam sebuah tim kerja 2. Tingkat keefektifan kerja sama
	Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kebebasan mengemukakan pendapat 2. Bangga terhadap atribut organisasi
Kinerja Karyawan	Kuantitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan 2. Peningkatan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
	Kualitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu pekerjaan sesuai dengan <i>standart</i> yang

		ditetapkan 2. Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu
	Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lalu

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:132). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijabarkan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat skor sebagai berikut:

Tabel 3

Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama (Arikunto, 2000:108). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006:89). Penelitian ini, populasi data personalia yang digunakan adalah karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang yang bertempat di Jalan Puncak Borobudur Indah No.1 Ruko Taman Borobudur Indah Kav.33 Malang sebanyak 33 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan responden atau individu yang terpilih sebagai sampel penelitian. Menurut Nazir (2005:271) sebagai berikut :

Sampel adalah kumpulan dari *unit sampling*. Ia merupakan subset dari populasi. Sampel adalah kumpulan dari *unit sampling*, yang biasanya dari sebuah *frame*. Langkah-langkah untuk memperoleh sampel dari suatu populasi disebut *sampling plan* (rencana sampling). Sebuah *frame* adalah *list* atau urutan *unit sampling* yang tersedia.

Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau *sampling* jenuh. Menurut Nazir (2005:274) Teknik *sampling* jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Demikian jumlah sampel yang diambil adalah 33 karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang.

Tabel 4

Data Personalia PT. Naraya Telematika Malang

Bagian	Jabatan	Jumlah
Marketing	Marketing Manager	1
	Marketing Staff	3
Network Operating Center (NOC)	NOC Manager	1
	NOC Staff	4
Network Monitoring Center (NMC)	NMC Manager	1
	NMC Staff	2
PGA & Legal	PGA & Legal Manager	1
	PGA & Legal Staff	1
Accounting	Accounting Manager	1
	Accounting Staff	1
Software Development	Software Dev. Manager	1
	Software Dev. Staff	2
Technical Support	Technical Sup. Manager	1
	Technical Support	13
Total		33

Sumber: PT. Naraya Telematika Malang, 2013

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Arikunto (2006:168) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen yang *valid* atau sah mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang *valid* berarti memiliki validitas rendah. Jadi, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dalam Arikunto (2006:170), yaitu:

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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- X = Variabel yang mempengaruhi (bebas)
- Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan jalan membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya. Tingkat signifikannya adalah 0,05 sehingga apabila nilai r (hitung) lebih besar dari nilai kritis berarti item atau instrumen yang digunakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas ini menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka disini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*, yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_2}{b} \right]$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- $\Sigma \sigma_2^2$ = jumlah varian butir
- σ_1^2 = varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. koefisien reliabilitas (r) antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 - 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang *valid* atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang *valid* pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang *valid* pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program *SPSS version 13.00* dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-

masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Validitas Variabel

No.	Indikator	Koefisien Validitas	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0.589	0.000	Valid
2	X1.2	0.572	0.000	Valid
3	X1.3	0.487	0.004	Valid
4	X1.4	0.650	0.000	Valid
5	X1.5	0.761	0.000	Valid
6	X1.6	0.712	0.000	Valid
7	X1.7	0.825	0.000	Valid
8	X1.8	0.615	0.000	Valid
9	X1.9	0.562	0.001	Valid
10	X1.10	0.597	0.000	Valid
11	X1.11	0.619	0.000	Valid
12	X1.12	0.765	0.000	Valid
13	X2.1	0.623	0.000	Valid
14	X2.2	0.836	0.000	Valid
15	X2.3	0.384	0.027	Valid
16	X2.4	0.418	0.016	Valid
17	X2.5	0.559	0.001	Valid
18	X2.6	0.745	0.000	Valid
19	X2.7	0.799	0.000	Valid
20	X2.8	0.760	0.000	Valid
21	X2.9	0.700	0.000	Valid
22	X2.10	0.765	0.000	Valid
23	Y1	0.678	0.000	Valid
24	Y2	0.648	0.000	Valid
25	Y3	0.711	0.000	Valid
26	Y4	0.691	0.000	Valid
27	Y5	0.601	0.000	Valid
28	Y6	0.742	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan:

X1.1 : Penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah memadai

- X1.2 : Penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai
- X1.3 : Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja
- X1.4 : Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan
- X1.5 : Betah dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja
- X1.6 : Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik
- X1.7 : Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan
- X1.8 : Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja
- X1.9 : Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai
- X1.10 : Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik
- X1.11 : Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja
- X1.12 : Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik
- X2.1 : Pembagian kerja dalam perusahaan sudah jelas
- X2.2 : Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sudah jelas
- X2.3 : Terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan
- X2.4 : Ada kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan
- X2.5 : Hubungan pemimpin dengan bawahan sangat harmonis
- X2.6 : Intensitas komunikasi pemimpin dengan bawahan sudah baik
- X2.7 : Kerja sama yang dijalin sesama karyawan sangat membantu satu sama lain
- X2.8 : Tingkat keefektifan kerja sama sangat menunjang kinerja karyawan
- X2.9 : Ada kebebasan mengemukakan pendapat
- X2.10 : Bangga terhadap atribut organisasi perusahaan
- Y1 : Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan
- Y2 : Selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan
- Y3 : Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan *standart* yang ditetapkan perusahaan
- Y4 : Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu
- Y5 : Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standart* waktu yang telah ditetapkan perusahaan
- Y6 : Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah *valid*, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Arikunto (2006:178) bahwa, reliabilitas adalah reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup

repository.ub.ac.id

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah *reliable* (handal).

Tabel 6

Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja fisik (X1)	0.871	<i>Reliable</i>
2	Lingkungan kerja non fisik (X2)	0,845	<i>Reliable</i>
3	Kinerja karyawan (Y)	0.753	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah *reliable*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik maka diperlukan data yang *valid* dan *reliable* serta mengandung suatu kebenaran. Selain itu pengumpulan data ini juga akan mempermudah peneliti dalam mencapai tujuan penelitian. Untuk itu pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam suatu metode penelitian.

1. Sumber Data

Arikunto (2002:107) menyatakan sumber data diartikan sebagai subjek dari mana data diperoleh. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

a) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu langsung diperoleh dari tempat penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh dari persepsi karyawan PT. Naraya Telematika tentang variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

b) Data sekunder

Merupakan data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah perusahaan, komposisi karyawan, struktur organisasi. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini pada PT.Naraya Telematika Malang.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dari karyawan pada PT.Naraya Telematika Malang, data tersebut diperoleh dengan cara:

1) Menyebarkan kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab.

2) Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data lain yang dapat menunjang.

3. Instrumen Penelitian

Demi mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Menurut Arikunto (2006:149) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam penelitian, sehingga penelitian dapat berjalan sistematis dan lancar. Pada penulisan skripsi ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a) Kuesioner

Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT.Naraya Telematika Malang.

b) Alat dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil atau bolpoin yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan.

Data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan atau berasal dari penelitian sebelumnya.

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, rata-rata (*mean*) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada rata-rata (*mean*) variabel masing-masing item tersebut, kemudian dianalisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi. Statistik ini cocok digunakan apabila sampel diambil dari populasi yang jelas dan metode pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak (*random*) (Sanusi, 2003:104). Statistik inferensial digunakan untuk melihat keeratan hubungan atau untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel satu terikat dengan satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2003:112).

Adapun statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Hasan, 2006:74), menjelaskan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta (*intercept*)
- X₁, X₂, ..., X_n = Variabel bebas
- b₁, b₂, ..., b_n = Koefisien regresi parsial
- e = Variabel *error*

a. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Menurut Hasan (2006:107), rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah:

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

Keterangan:

- F = Pendekatan distribusi probabilitas
- R² = Koefisien determinasi
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah sampel

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Menurut Hasan (2006:108) rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah:

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t = Koefisien penentu

b = Koefisien variabel bebas

S_b = Standar *error* koefisien b (variabel bebas)

Hipotesis dalam uji t ini adalah:

Hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan t dan signifikan α :

- a) Jika sig. t < sig. α , maka H₀ ditolak.
- b) Jika sig. t > sig. α , maka H₀ diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT Naraya Telematika (NARATEL)

PT Naraya Telematika (NARATEL) merupakan perusahaan berawal dari sebuah entitas yang dahulu bernama CV. Titus Network Media, yang berkiprah di dunia teknologi informasi dan penyedia layanan internet. Dengan diawali dari pembangunan jaringan infrastruktur di berbagai kota di Jawa Timur termasuk kota Malang dan kota Surabaya maka bertemulah para pendiri yang kemudian memiliki kesamaan visi.

Dengan pengalaman yang cukup banyak di bidang IT dan bisnis, termasuk beberapa system bisnis *franchise* sebagai subnet dari beberapa *Internet Service provider* yang pernah disandang dan juga keahlian dari masing-masing personel yang telah teruji, maka para pendiri kemudian bertekad untuk meleburkan diri membentuk suatu wadah baru untuk berkarya. Atas kebulatan tekad tersebut, maka pada tanggal 22 Juni 2009 didirikanlah PT. Naraya Telematika sebagai sebuah perusahaan penyedia layanan internet (ISP/ *Internet service Provider*), komunikasi digital, IT Konsultan, *system* integrator, penyedia/ penyalur barang dan jasa di bidang IT, dan penyediaan layanan aplikasi (ASP/ *Application Service Provider*).

Melalui kreatifitas yang terus menerus dilakukan, PT. Naraya Telematika terus melakukan inovasi-inovasi baru pada basis kompetensinya, seiring dengan

perkembangan kebutuhan dunia usaha. Kini PT. Naraya Telematika telah banyak memiliki banyak varian jenis layanan serta jaringan yang dapat menjangkau kota-kota utama di Jawa Timur seperti Surabaya, Malang, Sidoarjo, Pasuruan, Mojokerto, Jombang, Kediri, Blitar, Tulungagung, Tuban, Gresik, bahkan telah mencapai kota Makasar, Sulawesi Selatan.

Didukung oleh tenaga muda yang berpengalaman, terlatih dan *local editor* serta ahli dibidangnya juga telah diakui oleh Internasional dengan memegang beberapa sertifikasi teknis Internasional, maka PT. Naraya Telematika terus melaju mendahului para *local editor* yang telah terlebih dahulu eksis di dunia IT.

Selain aspek legalitas, demi menjamin tingkat kualitas layanan PT. Naraya Telematika juga terhubung ke global Internet secara langsung melalui jaringan multiple NAP yang telah mempunyai *multiple peer* dan *upstream* serta menggunakan teknologi *fiber optic* bawah laut (*submarine*) dan juga memiliki interkoneksi ke *local* Internet Indonesia (IIX/ Open IXP) di gedung Cyber – Jakarta dan beberapa interkoneksi *local exchange* baik dengan *local city* Surabaya dan Malang *Internet exchange* maupun beberapa Universitas *local internet exchange* demi menjamin kelancaran dan kecepatan akses serta kualitas layanan.

Network Coverage

Wilayah Kota & Kabupaten yang dapat kami layani saat ini:

Surabaya, Malang, Sidoarjo, Pasuruan, Mojokerto, Jombang, Kediri, Blitar, Tulungagung, Tuban, Gresik, dan Makasar.



2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi penyedia layanan telekomunikasi digital, multimedia & pengembangan perangkat lunak yang memiliki keunggulan kompetitif”

b. Misi

- Memberikan layanan internet dan komunikasi data serta produk pengembangan perangkat lunak berkualitas kepada pelanggan.
- Membangun *long-term relationship* dengan *stake holder* melalui komitmen & tanggungjawab pada setiap layanan yang diberikan.
- Memberikan kontribusi positif bagi perkembangan teknologi informasi di masyarakat.

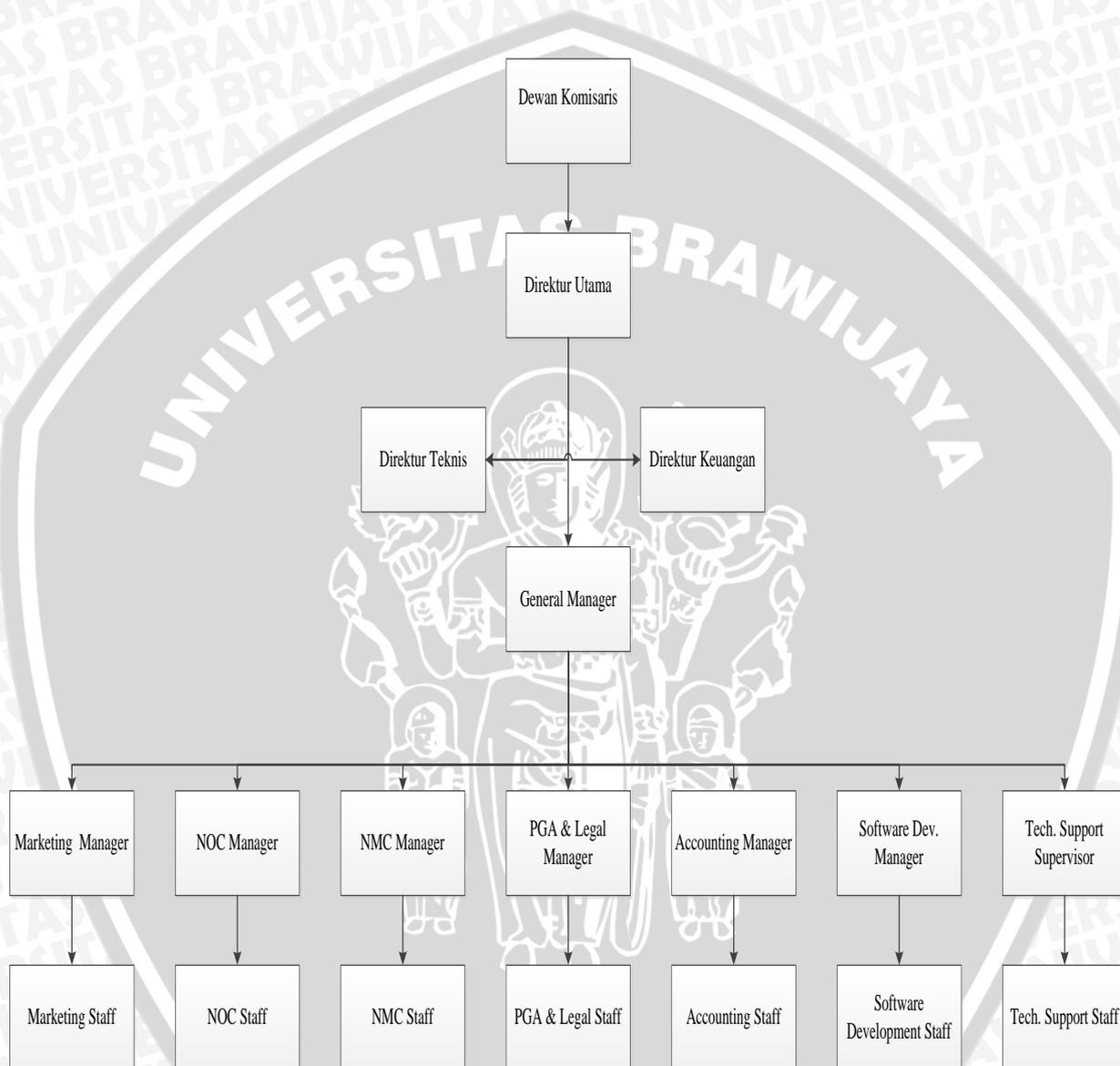
3. Lokasi Perusahaan

PT Naraya Telematika berkedudukan di Jalan Puncak Borobudur Indah No 1, Ruko Taman Borobudur Indah Kavling 33 Malang.

4. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan

Dalam sebuah perusahaan pencapaian visi atau tujuannya adalah hal yang paling diinginkan. Untuk mencapai pencapaian tersebut perusahaan akan menjalankan beberapa misi, dimana misi itu akan didukung oleh adanya *job description* masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi.

Gambar 3
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Naraya Telematika Malang, 2013

Dari data struktur organisasi di atas, dapat dilihat bahwa setiap bagian memiliki tanggung jawab sendiri-sendiri dan dengan adanya *job description* masing-masing, maka setiap karyawan telah mengetahui kepada siapa dia harus

bertanggung jawab. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat terkendali dan dapat berjalan dengan baik.

Seperti pada bagian manajemen atas seperti dewan komisaris yang bertanggung jawab atas *job description* dari beberapa bagian, yaitu direktur utama, direktur teknis, direktur keuangan, *general manager*. Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi di PT. Naraya Telematika Malang adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris : Hary Subakti
 - Sebagai penasehat dan pengawas perusahaan
2. Direktur Utama : Firmantyo Adi Nugroho,S.Si
 - Memantau perkembangan kantor dari segi teknis, keuangan serta laporan tentang karyawan dan juga berperan sebagai *marketing*.
3. Direktur Teknis : D.S Hermawan
 - Sebelum dimulai pekerjaan Direktur Teknis mempersiapkan rapat *Pre Contruction Meeting* yang dihadiri oleh tim teknis, Isi rapat antara lain membahas tentang pemahaman sebelum menjalankan proyek ataupun pelayanan atas *complain* dari klien.
 - Berperan dalam *marketing* perusahaan. Direktur Teknis tidak setiap hari harus selalu ada di kantor.
4. Direktur Keuangan : Alvin Catur N, S.E
 - Memantau tentang gaji.
 - Pengeluaran kantor sehari hari.
 - Pembelian perangkat.



- Laporan bulanan.
- Bertanggung jawab untuk mengarahkan penanggulangan berbagai jenis risiko *financial* yang dihadapi perusahaan.

5. *General Manager* : Joko H. Prasetyo, S.Si

- Mengatur seluruh operasional kantor Malang dan cabang Surabaya.
- Memimpin kegiatan pelaksanaan perusahaan.
- Merencanakan dan menyiapkan rapat tinjauan perusahaan.
- Menjalin hubungan kerja sama dengan berbagai perusahaan.

6. *Marketing Manager* : N. Permatasari, S.S

- *Marketing manager* memiliki tugas untuk mengawasi dan mengatur pemasaran dari produk kantor.
- Menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan.

7. *NOC Manager* : Miswanto, S.T

- Menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan.
- Mengatur dan mengawasi operasi jaringan dari konsumen atau pelanggan.

8. *NMC Manager* : Tegar Wahyu P

- Mengatur dan mengawasi jaringan internet dari konsumen.
- Memantau arus lalu lintas jaringan seluruh perusahaan.

9. *PGA & Legal Manager* : Agustinus Alfian S.F, S.H

- Menjalin kerja sama dengan perusahaan lain.
- Mengatur dan mengawasi kinerja dari karyawan.
- Mengatur perekrutan karyawan baru.

10. *Accounting Manager* : Yuni Endriana, S.AB

- Menjalin kerja sama dengan perusahaan lain.
- Mengatur dan mencatat aspek *financial* perusahaan.

11. *Software Dev Manager* : Masngud, S.Si

- Mempromosikan produk perusahaan melalui *web*.
- Mengatur dan mengawasi kinerja karyawan divisi *software*.
- Membuat aplikasi untuk memudahkan operasional karyawan di kantor.

12. *Technical Support Supervisor* : M. Agus Fathoni

- Melakukan *survey* terhadap lokasi perusahaan yang akan menjalin kerja sama.
- Mengatur dan mengawasi kinerja karyawan divisi teknisi.

5. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Pada saat ini jumlah karyawan yang bekerja di PT. Naraya Telematika Malang adalah 33 karyawan.

b. Kualitas Karyawan

Dengan berkembangnya jaman, tolak ukur kemajuan dari suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh pengendalian faktor-faktor keuangan saja tetapi juga harus ada pengendalian dari faktor manusianya atau biasa disebut dengan sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya pengendalian dari SDM maka secara tidak langsung kualitas dari karyawannya akan meningkat.

6. Produk

PT. Naraya Telematika memfokuskan diri untuk memberikan layanan terbaik bagi semua kalangan baik perusahaan, institusi maupun perseorangan yang membutuhkan.

1) *Dedicated Share Internet Access*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan koneksi *internet broadband* dengan *system share* secara besamaan dengan sesama *user* lain yang dioptimalisasi khusus untuk kenyamanan proses *browsing* dengan tujuan penghematan terhadap biaya.

Adapun paket-paket yang termasuk dalam layanan ini adalah:

a) ***Inbiz*** (*Internet for Business*)

Di optimalisasi untuk kebutuhan internet segmen korporat dan pengayaan fitur akan kebutuhan korporat [*browsing, email, teleconference, voip*].

b) ***Edunet*** (*Education internet*)

Di optimalisasi untuk kebutuhan internet segmen pendidikan dan pengayaan fitur akan kebutuhan internet sekolah yang mendasar [*bwosing, voip, teleconference, local konten, dll*].

c) ***Hybrid*** (*Paket Internet limited mixed quality*)

Di optimasi khusus untuk kebutuhan internet mendasar dengan menggunakan *system cache* dan *mixed bandwidth* dari *multiple upstream* serta memprioritaskan proses *browsing* demi kenyamanan saat melakukan *browsing*.

2) *Dedicated Fixed Premium Internet Access with dynamic bandwidth 1:1*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan *Unlimited Premium Internet Access* dengan *bandwidth* internet pelanggan yang dapat diatur secara otomatis dan dinamis menyesuaikan kebutuhan dan kesepakatan pelanggan. (eg: berlangganan kecepatan 1 mbps saat *office hour only* dan diluar *office hour* dengan kecepatan 512 kbps).

3) *Dedicated limited Premium Internet Access 1:1*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan koneksi internet tetap namun terbatas sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan pelanggan dengan tujuan penghematan terhadap biaya tetapi kualitas koneksi yang didapatkan selalu terjamin. (eg:berlangganan saat *office hour only*).

4) *Personal Wireless Home Internet - IRMA*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan koneksi internet *broadband* kecepatan tinggi dengan sistem *voucher* prabayar dengan menggunakan teknologi *wireless* sebagai penghubung ke pelanggan untuk jenis residensial dengan tujuan kemudahan dan penghematan terhadap pelanggan karena dapat dihitung secara transparan sesuai pemakaian, baik secara *volume* maupun durasi pemakaian.

5) *Dynamic High Speed MPG (Multi Player Games) - Gerilya*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan interkoneksi ke *server game online* regional/ Internasional dengan menggunakan teknologi *wireless* kualitas tinggi sebagai penghubung ke pelanggan serta menggunakan jalur

interkoneksi *Fiber Optic* ke pusat koneksi *game server* di IIX sehingga didapat jenis koneksi yang cepat, latensi sekecil mungkin dan *reliable*.

6) *VPN Internet Dial Unlimited dan Limited - NINDI*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan interkoneksi ke Internasional *backbone* bagi pengguna internet yang telah memiliki akses cepat ke IIX/ domestik saja namun kurang baik untuk ke Internasional.

7) *VPN NINDI - IP Hosting*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan Solusi bagi SOHO/ Korporasi yang membutuhkan tambahan IP *Public* untuk berbagai keperluan (*Server, VoIP, CCTV, etc*) yang dapat diakses dari *provider* internet lain yang telah anda gunakan.

8) *Dedicated Corporate Interconnection Virtual Private Network*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan solusi ekonomis interkoneksi *private* antar lokasi maupun wilayah atau cabang dengan kapasitas ekstra besar dengan menggunakan media *wireless* kualitas tinggi dengan sistem keamanan enkripsi paling tinggi untuk memastikan jaminan sekuritas akan data.

9) *WIFI Internet HotSpot - Sinden*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan Internet Sinden Hotspot via WIFI yang berkualitas dengan kecepatan tinggi pada tempat-tempat strategis dengan menggunakan sistem voucher Prabayar sebagai alat pembayarannya.

10) *Internet Café & MPG (Multi Player Game) Limited Partnership*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan akses cepat melalui koneksi *wireless* kualitas tinggi yang ditujukan khusus bagi pebisnis Internet *Café*



maupun *Multi Player Game*. Dengan memberikan akses cepat kepada setiap komputer yang ada di *Internet Cafe* maupun *Multi Player Game* dan dengan biaya *bandwidth* dihitung per-komputer, maka biaya operasional *Internet Cafe* maupun *Multi Player Game* menjadi lebih murah dan lebih menguntungkan.

11) *Private VoIP/IP PBX Telephone*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan penyelenggaraan interkoneksi telephone privat via *VOIP Telephony* antar cabang maupun lokasi baik untuk perusahaan maupun perseorangan sehingga didapat penghematan biaya terhadap penggunaan *telephone* untuk antar cabang maupun lokasi.

12) *Private Video Conference*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan penyelenggaraan *Video Conference private* kualitas tinggi antar cabang maupun lokasi baik untuk perusahaan maupun perseorangan sehingga *meeting* antara pusat dan cabang tanpa perlu membuang waktu dan tambahan biaya transportasi.

13) *Private CCTV/ Video/ IP Camera Streaming*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan penyelenggaraan layanan *streaming video, CCTV, IP Camera private* kualitas tinggi antar cabang maupun lokasi baik untuk perusahaan maupun perseorangan, sehingga kebutuhan *monitoring* antara pusat dan cabang dapat dilakukan via *remote* tanpa perlu membuang waktu, tenaga dan tambahan biaya transportasi.

14) *Internet Data Center/ Colocation*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan *Data Center* maupun *Colocation* yang didukung oleh *Data Center* dan Layanan *Colocation* di beberapa tempat yang berbeda untuk menjaga kestabilan dan keamanan *server*.

15) *Hosting dan Domain*

PT. Naraya Telematika menyediakan layanan *server hosting* sendiri yang dapat membantu sebagai sarana untuk mengembangkan bisnis agar lebih dikenal secara luas melalui publikasi di internet.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan sebanyak 33 orang maka dapat diketahui karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden di PT. Naraya Telematika Cabang Malang. Berikut akan dijabarkan masing-masing karakteristik responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 7

Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
21-25 tahun	12	36,4%
26-30 tahun	5	15,1%
31-35 tahun	6	18,2%
36-40 tahun	3	9,1%
41-45 tahun	4	12,1%
46-50 tahun	3	9,1%
Total	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa dari 33 responden, jumlah responden berusia 21-25 tahun sebanyak 12 orang (36,4%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 5 orang (15,1%), responden berusia 31-35 tahun sebanyak 6 orang (18,2%), responden berusia 36-40 sebanyak 3 orang (9,1%), responden berusia 41-45 tahun sebanyak 4 orang (12,1%), sisanya berusia 46-50 tahun sebanyak 3 orang (9,1%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 8

Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	75,8%
Wanita	8	24,2%
Total	33	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013



Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari 33 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin pria dengan jumlah responden sebesar 25 orang (75,8%) dan sisanya sebesar 8 orang (24,2%) berjenis kelamin wanita.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir diperoleh hasil seperti di bawah ini:

Tabel 9

Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	54,5%
DIPLOMA	6	18,2%
SARJANA	7	21,2%
MAGISTER	2	6,1%
Total	33	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dari 33 responden, sebagian besar responden berpendidikan terakhir setingkat SMA yaitu sebanyak 18 orang (54,5%), 7 orang (21,2%) berpendidikan terakhir sarjana, 6 orang (18,2%) berpendidikan terakhir setingkat diploma, dan 2 orang (6,1%) sisanya berpendidikan setingkat magister.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami, yang biasanya menyajikan ringkasan penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Dalam penelitian ini, analisis statistik

deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel yang diangkat, yaitu variabel bebas lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) serta variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item dan rata-rata skor (*mean*) untuk tiap-tiap variabel dengan menggunakan skala likert, yaitu:

- a) Skor 5 = Sangat setuju
- b) Skor 4 = Setuju
- c) Skor 3 = Ragu-ragu
- d) Skor 2 = Tidak setuju
- e) Skor 1 = Sangat tidak setuju

Pada analisis deskriptif ini berturut-berturut akan disajikan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika cabang Malang.

Dari populasi obyek penelitian yaitu sebanyak 33 orang, diambil sampel dengan tetap menggunakan jumlah populasi dan kemudian juga dianggap sebagai responden. Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka dapat diketahui persentase distribusi untuk masing-masing item dari setiap variabel penelitian sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Dalam variabel lingkungan kerja fisik terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	6	18.18	23	69.70	3	9.09	1	3.03	0	0.00	33	100	4.03
X1.2	6	18.18	25	75.76	2	6.06	0	0.00	0	0.00	33	100	4.12
X1.3	4	12.12	23	69.70	6	18.18	0	0.00	0	0.00	33	100	3.94
X1.4	5	15.15	28	84.85	0	0.00	0	0.00	0	0.00	33	100	4.15
X1.5	6	18.18	20	60.61	5	15.15	2	6.06	0	0.00	33	100	3.91
X1.6	4	12.12	22	66.67	7	21.21	0	0.00	0	0.00	33	100	3.91
X1.7	3	9.09	16	48.48	11	33.33	3	9.09	0	0.00	33	100	3.58
X1.8	2	6.06	21	63.64	8	24.24	2	6.06	0	0.00	33	100	3.70
X1.9	4	12.12	21	63.64	6	18.18	2	6.06	0	0.00	33	100	3.82
X1.10	6	18.18	22	66.67	5	15.15	0	0.00	0	0.00	33	100	4.03
X1.11	4	12.12	21	63.64	8	24.24	0	0.00	0	0.00	33	100	3.88
X1.12	1	3.03	17	51.52	10	30.30	5	15.15	0	0.00	33	100	3.42
													3.87

Sumber : Data primer diolah, 2013

Keterangan:

- X1.1 : Penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah memadai
- X1.2 : Penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai
- X1.3 : Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja
- X1.4 : Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan
- X1.5 : Betah dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja
- X1.6 : Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik
- X1.7 : Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan
- X1.8 : Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja
- X1.9 : Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai
- X1.10 : Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik
- X1.11 : Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja
- X1.12 : Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik

Dari tabel 10 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada tabel 10 dapat diketahui bahwa dari 33 responden, terdapat 6 responden atau 18,18% yang menyatakan sangat setuju tentang penyediaan



penerangan dalam ruang kerja sudah memadai, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 69,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 75,76%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 69,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 84,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 60,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 21,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 48,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 33,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau

24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesepuluh yaitu tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

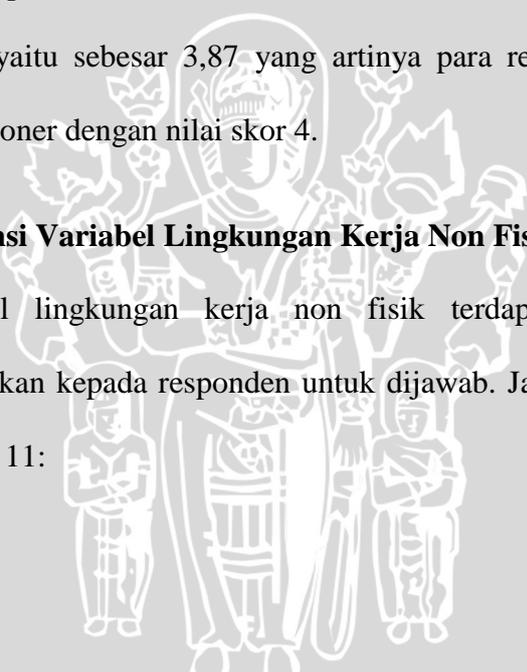
Untuk item kesebelas yaitu intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedubelas yaitu intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 3,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 51,52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 30,30%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,15%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Berdasarkan analisis di atas, para responden berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan sudah memadai, hal ini didasarkan tabel 10 pada kolom rata-rata yaitu sebesar 3,87 yang artinya para responden rata-rata memberikan nilai kuesioner dengan nilai skor 4.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Dalam variabel lingkungan kerja non fisik terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 11:



Tabel 11

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	6	18.18	26	78.79	1	3.03	0	0.00	0	0.00	33	100	4.15
X2.2	5	15.15	23	69.70	2	6.06	3	9.09	0	0.00	33	100	3.91
X2.3	4	12.12	23	69.70	2	6.06	4	12.12	0	0.00	33	100	3.82
X2.4	4	12.12	21	63.64	6	18.18	2	6.06	0	0.00	33	100	3.82
X2.5	3	9.09	19	57.58	11	33.33	0	0.00	0	0.00	33	100	3.76
X2.6	3	9.09	22	66.67	6	18.18	2	6.06	0	0.00	33	100	3.79
X2.7	2	6.06	22	66.67	6	18.18	3	9.09	0	0.00	33	100	3.70
X2.8	2	6.06	22	66.67	5	15.15	4	12.12	0	0.00	33	100	3.67
X2.9	3	9.09	21	63.64	8	24.24	1	3.03	0	0.00	33	100	3.79
X2.10	2	6.06	25	75.76	6	18.18	0	0.00	0	0.00	33	100	3.88
												3.83	

Sumber : Data primer diolah, 2013

Keterangan:

- X2.1 : Pembagian kerja dalam perusahaan sudah jelas
- X2.2 : Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sudah jelas
- X2.3 : Terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan
- X2.4 : Ada kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan
- X2.5 : Hubungan pemimpin dengan bawahan sangat harmonis
- X2.6 : Intensitas komunikasi pemimpin dengan bawahan sudah baik
- X2.7 : Kerja sama yang dijalin sesama karyawan sangat membantu satu sama lain
- X2.8 : Tingkat keefektifan kerja sama sangat menunjang kinerja karyawan
- X2.9 : Ada kebebasan mengemukakan pendapat
- X2.10 : Bangga terhadap atribut organisasi perusahaan

Dari tabel 11 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut:

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 33 responden, terdapat 6 responden atau 18,18% yang menyatakan sangat setuju tentang pembagian kerja dalam perusahaan sudah jelas, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 78,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,03%,

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sudah jelas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 69,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 69,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu ada kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu hubungan pemimpin dengan bawahan sangat harmonis dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 57,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 33,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu intensitas komunikasi pemimpin dengan bawahan sudah baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu kerja sama yang dijalin sesama karyawan sangat membantu satu sama lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu tingkat keefektifan kerja sama sangat menunjang kinerja karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu ada kebebasan mengemukakan pendapat terhadap karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesepuluh yaitu bangga terhadap atribut organisasi perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 75,76%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Berdasarkan analisis di atas, para responden berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik perusahaan sudah baik, hal ini didasarkan tabel 11 pada kolom rata-rata yaitu sebesar 3,83 yang artinya para responden rata-rata memberikan nilai kuesioner dengan nilai skor 4

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 12 :

Tabel 12

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	1	3.03	21	63.64	9	27.27	2	6.06	0	0.00	33	100	3.64
Y2	3	9.09	22	66.67	5	15.15	3	9.09	0	0.00	33	100	3.76
Y3	3	9.09	18	54.55	7	21.21	5	15.15	0	0.00	33	100	3.58
Y4	4	12.12	26	78.79	3	9.09	0	0.00	0	0.00	33	100	4.03
Y5	5	15.15	26	78.79	1	3.03	1	3.03	0	0.00	33	100	4.06
Y6	5	15.15	24	72.73	2	6.06	2	6.06	0	0.00	33	100	3.97
													3.84

Sumber : data primer diolah, 2013

Keterangan:

- Y1 : Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan
- Y2 : Selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan
- Y3 : Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan *standart* yang ditetapkan perusahaan
- Y4 : Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu
- Y5 : Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standart* waktu yang telah ditetapkan perusahaan
- Y6 : Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas

Dari tabel 12 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut:

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 33 responden, terdapat 1 responden atau 3,03% yang menyatakan sangat setuju tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 27,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.



Untuk item kedua yaitu selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan *standart* yang ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 54,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 21,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,15%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 78,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standart* waktu yang telah ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,15%,

yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 78,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 72,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Berdasarkan analisis di atas, para responden berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan sudah memadai, hal ini didasarkan tabel 12 pada kolom rata-rata yaitu sebesar 3,84 yang artinya para responden rata-rata memberikan nilai kuesioner dengan nilai skor 4.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 13,0 for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil perhitungan regresi linier berganda dan parsial dengan menggunakan program *SPSS versi 13,0 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 13 *coefficients*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig. t	Keterangan
Konstanta	2,406	0,690	0,495	
X1	0,165	2,167	0,038	Signifikan
X2	0,338	3,916	0,000	Signifikan
R	= 0,744			
R Square	= 0,554			
Adjusted R Square	= 0,524			
F hitung	= 18,604			
Sig. F	= 0,000			
Alpha (α)	= 0,05			

Sumber: Data primer diolah, 2013

Hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa besarnya pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yaitu sebesar 0,554 atau 55,4% yang ditunjukkan oleh *R square*. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah cukup, sedangkan besarnya lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,524 atau (52,4%). Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,4%



sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,406 + 0,165 X_1 + 0,338 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,406 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar (Y) adalah 2,406 yang artinya sebelum atau tanpa adanya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2,406.
- 2) Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,165 satuan untuk setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_1). Jadi, apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,165 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 3) Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,338 satuan untuk setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja non fisik (X_2). Jadi, apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain lingkungan kerja fisik (X_1)



sebesar 0,165, lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,744. Artinya bahwa hubungan antara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 74,4%. Interpretasi koefisien korelasi ini didasarkan pada tabel 14 dibawah ini.

Tabel 14

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: Arikunto (2002:245)

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,0 for windows*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesisi sebagai berikut :

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis F dilakukan dengan cara membandingkan *sig F* dan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- 1) Jika $\text{sig } F < \text{Level of significant } (\alpha)$: H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $\text{sig } F > \text{Level of significant } (\alpha)$: H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 13 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*sig*). Hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (*sig*) $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji Hipotesis II (Uji t)

Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,0 for windows*. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika :

- 1) Nilai *signifikansi t* < *Level of significant* (α): H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Nilai *signifikansi t* > *Level of significant* (α): H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat dengan hasil berikut:



- a) Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai signifikansi 0,000 dan α ($alpha$) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- b) Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai signifikansi 0,000 dan α ($alpha$) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X dan Y secara verbal, R^2 atau R *Square* berguna untuk mengukur besarnya proporsi atau presentase jumlah variasi dan variabel terikat (sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh koefisien determinasi (R^2) atau R *Square* sebesar 0,554 atau 55,4% yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah cukup.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu antara lain motivasi karyawan, dukungan atasan terhadap bawahan, keberadaan pekerjaan, dan hubungan karyawan dalam organisasi. Cara untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai Sig F, dari hasil penelitian yang diolah oleh peneliti menunjukkan Sig F dari kedua variabel bebas sebesar 0,000 maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Sulaiman (2011) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000:183) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada PT.

Naraya Telematika Malang semakin baik, maka kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar PT. Naraya Telematika Malang dapat mempengaruhi karyawan PT. Naraya Telematika Malang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasan untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,165 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,165 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja fisik seperti : penerangan, warna, udara, musik,

kebersihan, dan keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Menurut (Nitisemito, 2002:183) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,338 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja non fisik seperti : struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Pengaruh Variabel Bebas yang paling dominan terhadap Variabel Terikat

Untuk menentukan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel tetap adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar. Perbandingan ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi, untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) nilai koefisien regresi sebesar 0,165, dan lingkungan kerja non fisik (X_2) nilai koefisien regresi sebesar 0,338, maka yang paling dominan disini adalah variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,338. Hasil perbandingan nilai koefisien regresi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terjadi di PT. Naraya Telematika yang paling dominan adalah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari : struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

1. Pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian uji F. Dari hasil analisis diperoleh sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (*sig*) $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (*parsial*) variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian uji t. Berdasarkan pada hasil uji

t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar. Sehingga variabel Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

seperti motivasi karyawan, dukungan atasan terhadap bawahan, keberadaan pekerjaan, dan hubungan karyawan dalam organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1994. *Manajemen Operasi Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE
- Appleby, Robert C; Geoffrey Mills; Oliver Standingford. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Arep, I & Tanjung, H. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bernandin, H, and Russel Joyce. 1998. *Human Resource Management*. Alih Bahasa Diana Hartati. Singapura: Mc Grow Hill, inc
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT.Indeks
- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Kedua. Jakarta: CV.Rajawali
- _____. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- _____. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, M. Iqbal. 2006. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: PT.Refika Aditama

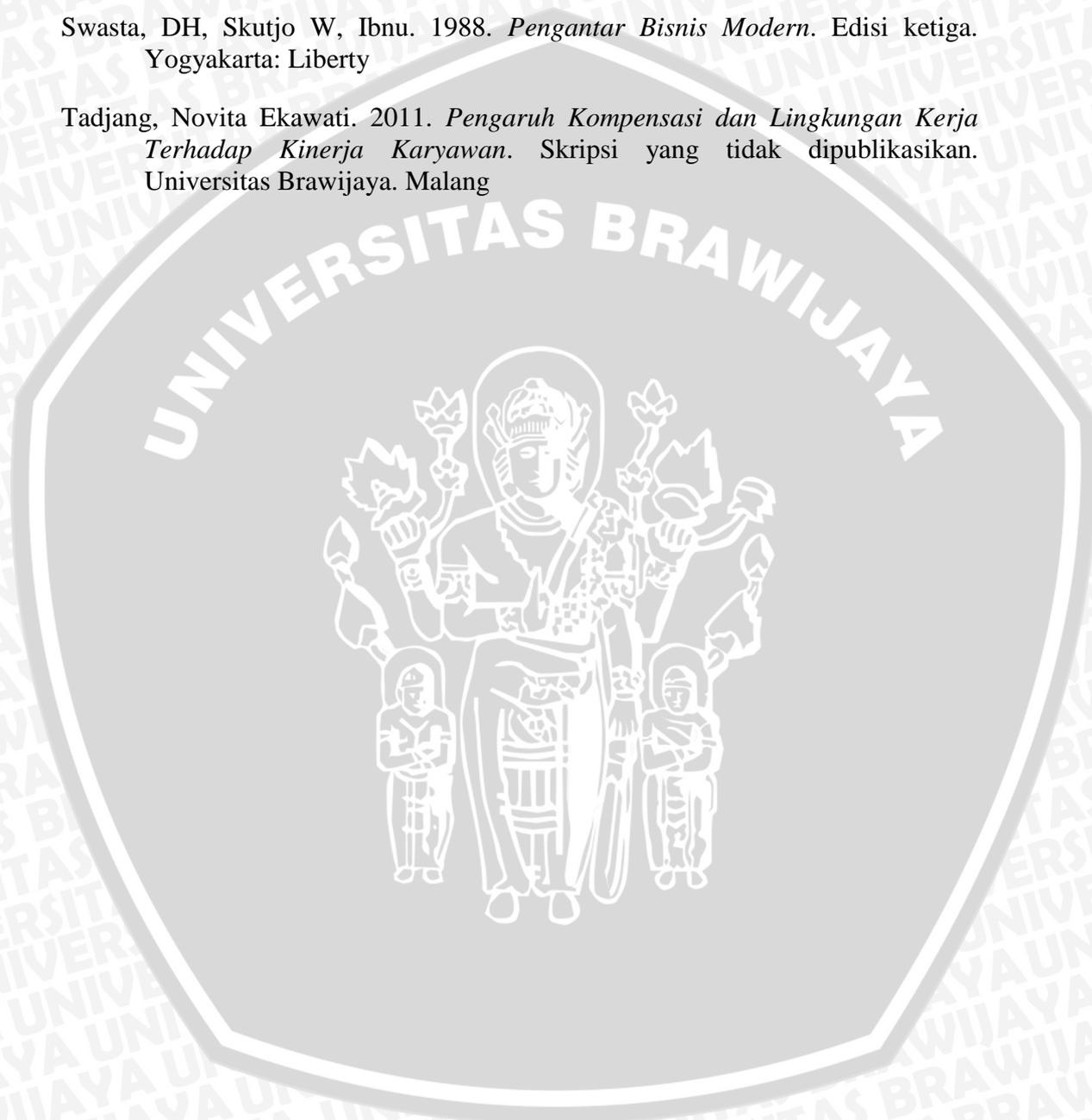
- Mathis, Robbert L, Jackson. John H. 2002. *Human Resource Management*. Ohio: South Western College Publishing
- Moehyi, Achmad. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. UPFE-UMY
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Cetakan ketujuh. Bandung: Mandar Maju
- _____. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasetya, Yudha Wahyu. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- _____. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Sanusi. 2003. *Metode Penelitian*. Praktis cetakan kesatu. Malang: Buntara Media
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2007. *Peranan Staf Dalam Management*. Jakarta: Gunung Agung
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi & Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Sulaiman. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang

Swasta, DH, Skutjo W, Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty

Tadjang, Novita Ekawati. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada : Yth Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian yang peneliti lakukan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”**, untuk itu peneliti mohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner berikut.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi tugas akhir untuk meraih gelar sarjana (S-1) pada jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan jawaban yang sesungguhnya dan sesegera mungkin mengembalikan kuesioner ini ke peneliti. Peneliti menjamin rahasia jawaban yang saudara berikan, karena jawaban tersebut hanya sebagai bahan peneliti (skripsi) dan tidak untuk dipublikasikan.

Atas perhatian, bantuan dan kesediannya peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fariz Ramanda Putra

Nim.0910321012

IDENTITAS

Petunjuk Pengisian:

- Berilah tanda “√” (cek) pada jawaban berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Sdr/ i.

Nama :(boleh tidak diisi)
Umur : tahun
Jenis Kelamin : (a) Laki laki (b)Perempuan
Pendidikan Terakhir : (SMA/SMK), (Diploma), (Sarjana), (Pascasarjana), (Doktor)
Jabatan/ Staf Bagian :
Masa Kerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada pernyataan dibawah ini silahkan mengisi sesuai dengan pendapat dan opini Anda dengan memberikan tanda √ pada jawaban:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

B. Variabel (X1) : Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah memadai					
2.	Penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai					

2. Warna

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja					
2.	Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan					

3. Udara

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya betah dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja					
2.	Sirkulasi udara dalam ruang kerja saya sudah baik					

4. Musik

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan					
2.	Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja					

5. Kebersihan

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja saya sudah memadai					
2.	Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik					

6. Keamanan

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja					
2.	Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik					

A. Variabel (X_2) : Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur tugas

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pembagian kerja dalam perusahaan sudah jelas					
2.	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sudah jelas					

2. Desain pekerjaan

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan					
2.	Ada kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan					

3. Pola kepemimpinan

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Hubungan pemimpin dengan bawahan sangat harmonis					
2.	Intensitas komunikasi pemimpin dengan bawahan sudah baik					

4. Pola kerja sama

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kerja sama yang dijalin sesama karyawan sangat membantu satu sama lain					
2.	Tingkat keefektifan kerja sama sangat menunjang kinerja karyawan					

5. Budaya organisasi

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Ada kebebasan mengemukakan pendapat					
2.	Bangga terhadap atribut organisasi perusahaan					

C. Variabel (Y) : Kinerja

1. Kuantitas hasil kerja

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan					
2.	Selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan					

2. Kualitas hasil kerja

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan <i>standart</i> yang ditetapkan perusahaan					
2.	Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu					

3. Ketepatan waktu

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>standart</i> waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas					

~ Terimakasih atas partisipasinya ~



Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian



Karyawan sedang mengisi kuesioner





Pintu masuk kantor PT. Naraya Telematika



Lampiran 3 Excel Tabulasi

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	51	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	3	3	4	4	4	22
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	4	4	4	3	21
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	4	23
6	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	41	5	5	2	4	5	4	4	4	3	3	39	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	23
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	23
11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	5	5	5	5	28
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	35	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	35	4	3	3	3	4	2	19
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	23
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	44	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	39	4	4	2	4	5	4	23
19	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	2	4	4	5	22
20	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	46	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	33	3	4	2	5	5	5	24
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	44	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	29	2	2	2	4	4	4	18
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	29	2	2	2	4	4	3	17
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	48	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	37	4	2	4	4	4	4	22
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3	4	4	4	4	4	23

26	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	4	5	5	5	5	5	29
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	3	3	4	4	4	22
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
30	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	44	5	4	2	5	3	3	5	5	5	5	42	4	4	3	4	4	4	23
31	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	35	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	31	3	5	3	3	2	2	18
33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	47	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	3	4	4	4	23



Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	18.2	18.2	18.2
	4.00	23	69.7	69.7	87.9
	3.00	3	9.1	9.1	97.0
	2.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.1}) Penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah memadai

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	18.2	18.2	18.2
	4.00	25	75.8	75.8	93.9
	3.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.2}) Penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	23	69.7	69.7	81.8
	3.00	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.3}) Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	15.2	15.2	15.2
	4.00	28	84.8	84.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.4}) Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan



X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	18.2	18.2	18.2
	4.00	20	60.6	60.6	78.8
	3.00	5	15.2	15.2	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.5}) Saya betah dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	22	66.7	66.7	78.8
	3.00	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.6}) Sirkulasi udara dalam ruang kerja saya sudah baik

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	16	48.5	48.5	57.6
	3.00	11	33.3	33.3	90.9
	2.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.7}) Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	21	63.6	63.6	69.7
	3.00	8	24.2	24.2	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{1.8}) Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja



X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	21	63.6	63.6	75.8
	3.00	6	18.2	18.2	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

(X_{1.9}) Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	18.2	18.2	18.2
	4.00	22	66.7	66.7	84.8
	3.00	5	15.2	15.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

(X_{1.10}) Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	21	63.6	63.6	75.8
	3.00	8	24.2	24.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

(X_{1.11}) Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	17	51.5	51.5	54.5
	3.00	10	30.3	30.3	84.8
	2.00	5	15.2	15.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

(X_{1.12}) Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	18.2	18.2	18.2
	4.00	26	78.8	78.8	97.0
	3.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X2.1) Pembagian kerja dalam perusahaan sudah jelas

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	15.2	15.2	15.2
	4.00	23	69.7	69.7	84.8
	3.00	2	6.1	6.1	90.9
	2.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X2.2) Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sudah jelas

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	23	69.7	69.7	81.8
	3.00	2	6.1	6.1	87.9
	2.00	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X2.3) Terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	21	63.6	63.6	75.8
	3.00	6	18.2	18.2	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X2.4) Ada kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	19	57.6	57.6	66.7
	3.00	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{2.5}) Hubungan pemimpin dengan bawahan sangat harmonis

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	22	66.7	66.7	75.8
	3.00	6	18.2	18.2	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{2.6}) Intensitas komunikasi pemimpin dengan bawahan sudah baik

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	22	66.7	66.7	72.7
	3.00	6	18.2	18.2	90.9
	2.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{2.7}) Kerja sama yang dijalin sesama karyawan sangat membantu satu sama lain

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	22	66.7	66.7	72.7
	3.00	5	15.2	15.2	87.9
	2.00	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{2.8}) Tingkat keefektifan kerja sama sangat menunjang kinerja karyawan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	21	63.6	63.6	72.7
	3.00	8	24.2	24.2	97.0
	2.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{2.9}) Ada kebebasan mengemukakan pendapat

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	6.1	6.1	6.1
	4.00	25	75.8	75.8	81.8
	3.00	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(X_{2.10}) Bangga terhadap atribut organisasi perusahaan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	21	63.6	63.6	66.7
	3.00	9	27.3	27.3	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(Y₁) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	22	66.7	66.7	75.8
	3.00	5	15.2	15.2	90.9
	2.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(Y₂) Selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan



Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	9.1	9.1	9.1
	4.00	18	54.5	54.5	63.6
	3.00	7	21.2	21.2	84.8
	2.00	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(Y₃) Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan *standart* yang ditetapkan perusahaan

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	12.1	12.1	12.1
	4.00	26	78.8	78.8	90.9
	3.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(Y₄) Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	15.2	15.2	15.2
	4.00	26	78.8	78.8	93.9
	3.00	1	3.0	3.0	97.0
	2.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(Y₅) Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standart* waktu yang telah ditetapkan perusahaan

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	15.2	15.2	15.2
	4.00	24	72.7	72.7	87.9
	3.00	2	6.1	6.1	93.9
	2.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

(Y₆) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas



Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.2	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.3	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	33
X1.4	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.5	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.6	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.7	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.8	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.9	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
X1.10	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.11	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X1.12	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	12



- Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Correlations

Correlations

		X ₂
X2.1	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X2.2	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X2.3	Pearson Correlation	.384*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	33
X2.4	Pearson Correlation	.418*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	33
X2.5	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
X2.6	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X2.7	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X2.8	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X2.9	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
X2.10	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10



- Kinerja (Y)

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Y2	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Y3	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Y4	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Y5	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Y6	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6



Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	23.0303	2.70976	33
X1	46.4848	4.96312	33
X2	38.2727	4.38942	33

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.570	.696
	X1	.570	1.000	.489
	X2	.696	.489	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.002
	X2	.000	.002	.
N	Y	33	33	33
	X1	33	33	33
	X2	33	33	33

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.554	.524	1.86980	2.039

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.085	2	65.042	18.604	.000 ^a
	Residual	104.885	30	3.496		
	Total	234.970	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.406	3.486		.690	.495
	X1	.165	.076	.303	2.167	.038
	X2	.338	.086	.547	3.916	.000

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 7 Surat Riset dari PT. Naraya Telematika



Surabaya Office
Graha Astranawa Lt. 3
Jl. Gayung Sari Timur No. 35 – Surabaya 60234
No. Telp. 031-8283441 – Fax. 031-8282208

Malang Office
Ruko Taman Borobudur Indah Kav. 33
Jl. Puncak Borobudur No. 1 – Malang 65142
No. Telp. 0341-4345806 – Fax. 0341-4345807

SURAT KETERANGAN
095/NRT-MLG/VII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Agustinus Alfian, SH.**

Jabatan : **PGA & Legal Manager**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Fariz Ramanda Putra.**

Nomor NIM : **0910321012**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Administrasi universitas Brawijaya**

Terhitung sejak **24 Juni 2013** sampai dengan **24 Juli 2013**, telah melakukan penelitian di PT. Naraya Telematika, dengan judul penelitian "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan ditandatangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Naraya Telematika ,



Agustinus Alfian, SH.
PGA & Legal Manager

Lampiran 8 Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

- Nama : Fariz ramanda Putra
- Nomor Induk Mahasiswa : 0910321012
- Tempat dan tanggal lahir : Surabaya, 24 Nopember 1990
- Pendidikan Formal : 1. SD Ar-Risalah Kediri Tamat tahun 2003
2. SMP Ar-Risalah Kediri Tamat tahun 2006
3. SMA Negeri 2 Kediri Tamat tahun 2009
4. S1 Universitas Brawijaya Tamat tahun 2013
- Pengalaman Organisasi : SMADAPALA Kota Kediri
- Pengalaman Magang : PT. Semen Gresik (Persero) Tbk,
- Karya Ilmiah : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Survei pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)

