

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA

(Studi pada karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero))

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Dwiky Ananda Buya
155030201111067



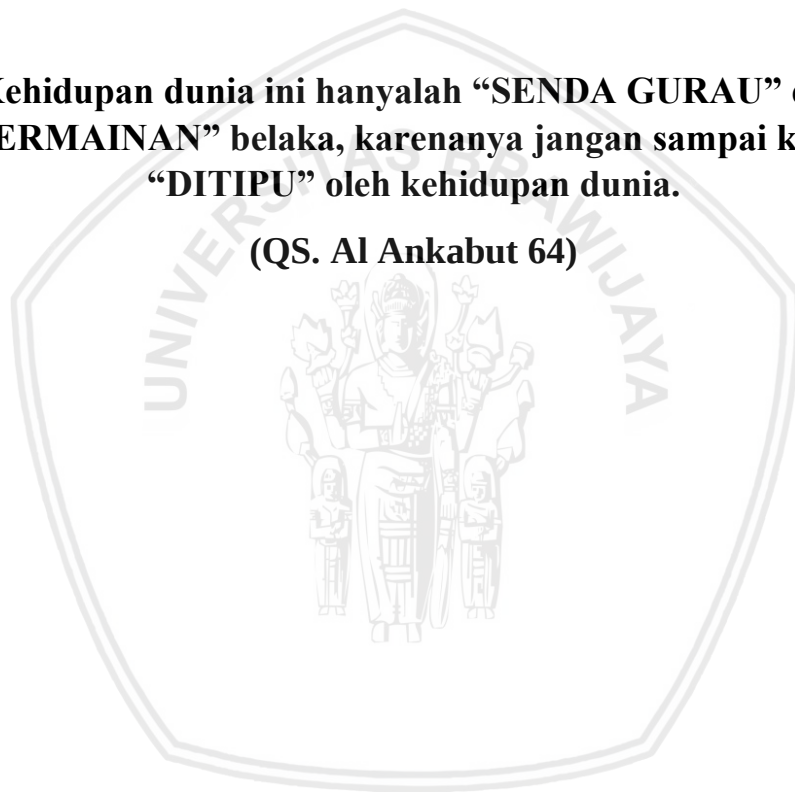
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019

MOTTO

HIDUP HANYA SEKALI HIDUPLAH YANG BERARTI

**Kehidupan dunia ini hanyalah “SENDA GURAU” dan
“PERMAINAN” belaka, karenanya jangan sampai kalian
“DITIPU” oleh kehidupan dunia.**

(QS. Al Ankabut 64)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja
Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel
Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor
Pusat PT Utama Karya (Persero)).

Disusun oleh : Dwiky Ananda Buya

NIM : 155030201111067

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 25 November 2019

Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota



Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, SE., M.AB
NIP. 2013048303181000

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi
Univeritas Brawijaya pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 19 Desember 2019
Jam : 13.00
Skripsi atas nama : Dwiky Ananda Buya (155030201111067)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan
Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Varibael Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan
Kantor Pusat PT Utama Karya (Persero)).

Dan dinyatakan **LULUS**

MAJELIS PENGUJI

Ketua,



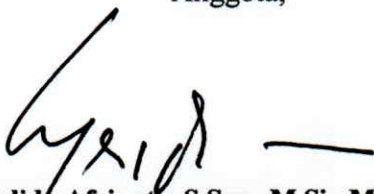
Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP.19450408 197302 1 002

Anggota,



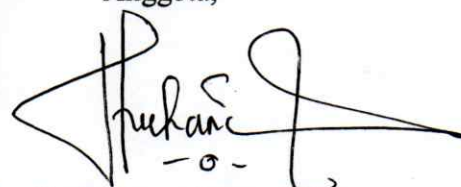
Muhammad Cahyo Widyo Sulistyo, SE., M.AB
NIP.2013048303181000

Anggota,



Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM, Ph.D
NIP.19760404 199903 2 001

Anggota,



Dr. Ika Ruhana, S.Sos., M.Si
NIP 197705222006042001

PERNYATAAN ORISINALITAS 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 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.29 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 26 November 2019



Dwiky Ananda Buya

NIM. 155030201111067

RINGKASAN

Dwiky Ananda Buya, 2019, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan kantor Pusat PT Utama Karya (Persero))**. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E. , Muhammad Cahyo Widyo Sulistyo, SE., MAB. 140 Hal + XIV

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan: (1) Variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero). (2) Adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). (3) Adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (4) Adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). (4) Adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (5) Adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan adalah kuisioner. Penelitian ini dilakukan terhadap 68 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan model analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Motivasi Kerja(Z) sebesar 0,443. (2) terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,243. (3) terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,392. (4) terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,241. (5) terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,375.

Saran yang diberikan pada perusahaan yaitu perusahaan diharapkan memberikan pelatihan secara rutin yang dapat membantu untuk karyawan meningkatkan potensi dirinya sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman serta akan menjadi sebuah motivasi pada diri karyawan yang akan berdampak positif untuk mencapai visi misi perusahaan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

Dwiky Ananda Buya, 2019, *The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance with Work Motivation Mediator Variables (Study on the Employees of PT Hutama Karya (Persero) Head Office)*. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E. , Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, SE., MAB. 140 Hal + XIV

This study aims to determine and explain: (1) Variables in physical work environment, non-physical work environment, work motivation, and employee performance at the headquarters of PT Hutama Karya (Persero). (2) There is a significant influence of the Physical Work Environment (X1) on Work Motivation (Z). (3) There is a significant influence of the Physical Work Environment (X1) on Employee Performance (Y). (4) There is a significant influence of Non-Physical Work Environment (X2) on Work Motivation (Z). (4) There is a significant influence of Non-Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). (5) There is a significant influence of Work Motivation (Z) on Employee Performance (Y).

This type of research is explanatory research with a quantitative approach and the method used is a questionnaire. This research was conducted on 68 employees. The data analysis technique of this study used a path analysis model.

The results of this study indicate that: (1) there is a significant influence between the Physical Work Environment (X1) on Work Motivation (Z) of 0.443. (2) there is a significant influence between the Physical Work Environment (X1) on Employee Performance (Y) of 0.243. (3) there is a significant influence between Non-Physical Work Environment (X2) on Work Motivation (Z) of 0.392. (4) there is a significant influence between Non-Physical Work Environment (X2) and Employee Performance (Y) of 0.241. (5) there is a significant influence between Work Motivation (Z) on Employee Performance (Y) of 0.375.

The advice given to the company is that the company is expected to provide regular training that can help employees improve their potential so that they can keep up with the times and will be a motivation for employees that will have a positive impact on achieving the company's vision and mission.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rhmat seerta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Utama Karya (Persero))”. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Admnistrasi, Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph. D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E selaku Dosen Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada peneliti sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Cahyo Widyo Sulistyo selaku Dosen Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada peneliti sehingga terselesaikan skripsi ini.

6. Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT.Hutama Karya dan Ibu Maya yang telah memberikan kesempatan dan membantu dalam penelitian di Kantor Pusat PT Hutama Karya (Persero).
7. Seluruh Karyawan Kantor Pusat PT Hutama Karya (Persero) yang telah kooperatif dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua, Bapak Budiyono dan Ibu Nuryani yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, dan juga Kakak saya Isyah adhelina budhiyani dan Eko setiono. Semoga dengan terselesaikan skripsi ini dapat membuat mereka bangga.
9. Farah Amanda Dinanti yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan menjadi tempat berkeluh kesah selama peneliti menyusun skripsi ini.
10. Teman-teman LO LAB, NOOB Squad, Orang Sukses, Kos Madun, Pekerja Keras, serta teman-teman kuliah yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu mengisi hari-hari peneliti selama masa perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi hasil yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, Juni 2019

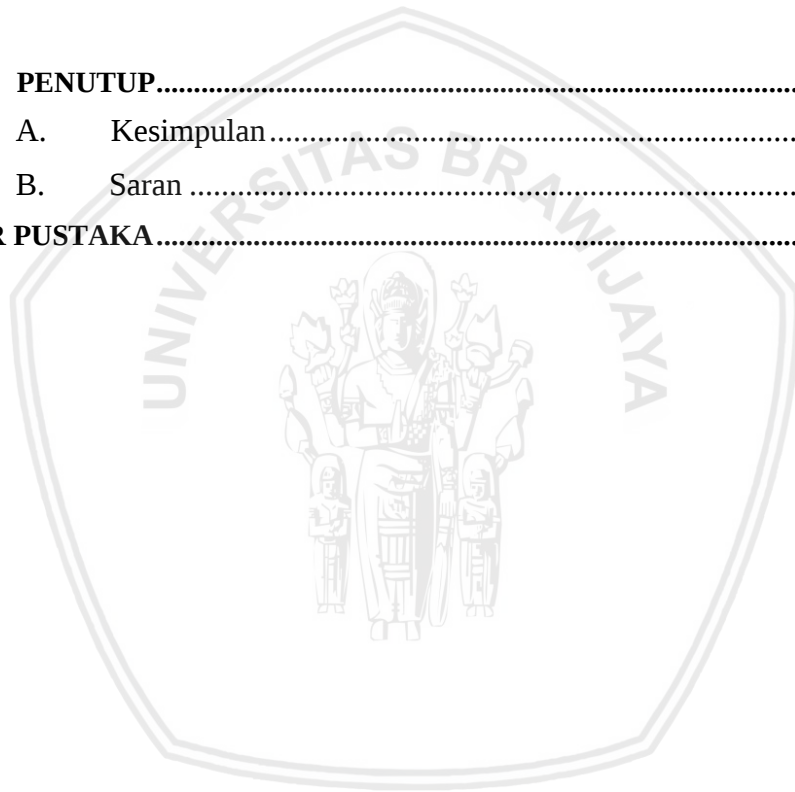
Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS 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	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 11
A. Tinjauan Empiris	11
B. Tinjauan Teoritis	15
1.Lingkungan Kerja.....	15
2.Motivasi	24
3.Kinerja karyawan	28
C. Hubungan Antar Variabel.....	32
1.Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja	32
2.Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	33
3.Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	34
D. Model Konsep, Model Hipotesis, dan Hipotesis	34
1.Model Konsep.....	34
2.Model Hipotesis	35

3.Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	38
1.Variabel Penelitian	38
2.Definisi Operasional Variabel	38
3. Skala Pengukuran.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
1.Populasi.....	45
2.Sampel	45
E. Sumber Data	47
1.Data primer	47
2.Data Sekunder.....	48
F. Teknik Pengumpulan Data	48
1.Kuisisioner	48
2.Dokumentasi	48
G. Uji Validitas dan Realibilitas.....	48
1.Uji Validitas	48
2.Uji Realibilitas	49
3.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	50
H. Teknik Analisis Data	53
1. Analisis Deskriptif	53
2.Analisis Inferensial.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Perusahaan	58
1. Sejarah Perusahaan.....	58
2.Visi dan Misi Perusahaan	60
3.Logo Perusahaan	61
4. Struktur Organisasi.....	61
B. Gambaran Umum Responden	65

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	67
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
C. Analisis Data.....	69
1. Analisis Deskriptif	69
2. Analisis Inferensial.....	89
D. Pembahasan	96
BAB V PENUTUP.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	110

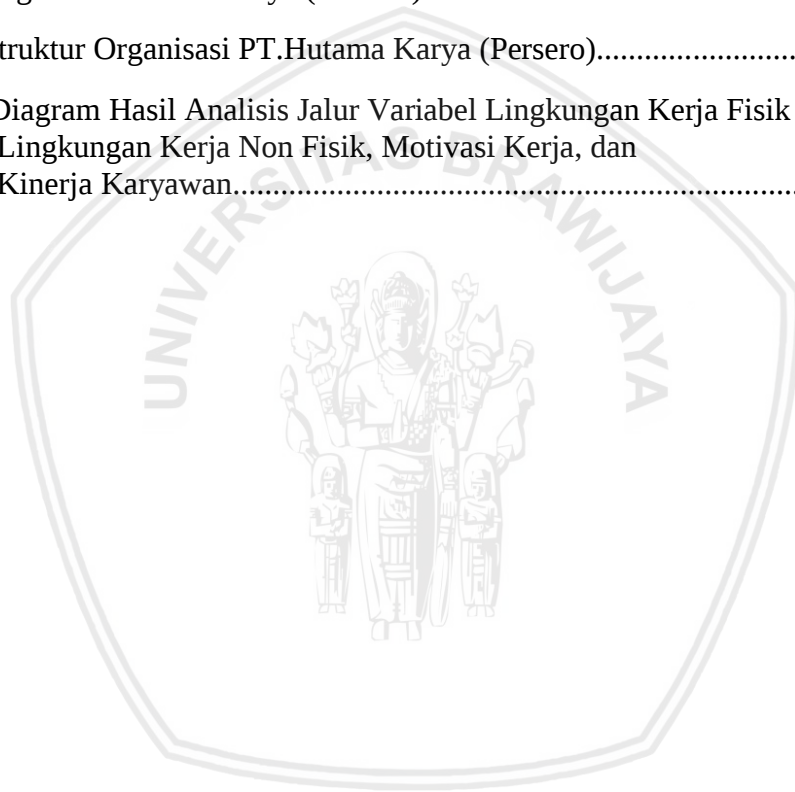


DAFTAR TABEL

NO	Judul	Halaman
2.1	Ringkasan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu.....	12
3.1	Konsep, Variabel Indikator dan Item Penelitian.....	38
3.2	Skala Pengukuran.....	40
3.3	Pemilihan Anggota Sampel.....	43
3.4	Uji Validitas Variabel.....	47
3.5	Uji Reliabilitas Variabel.....	49
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4.5	Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden.....	64
4.6	Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1).....	65
4.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)..	72
4.8	Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (Z).....	75
4.9	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
4.10	Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Motivasi Kerja.....	83
4.11	Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.12	Pengaruh Tidak Langsung.....	89

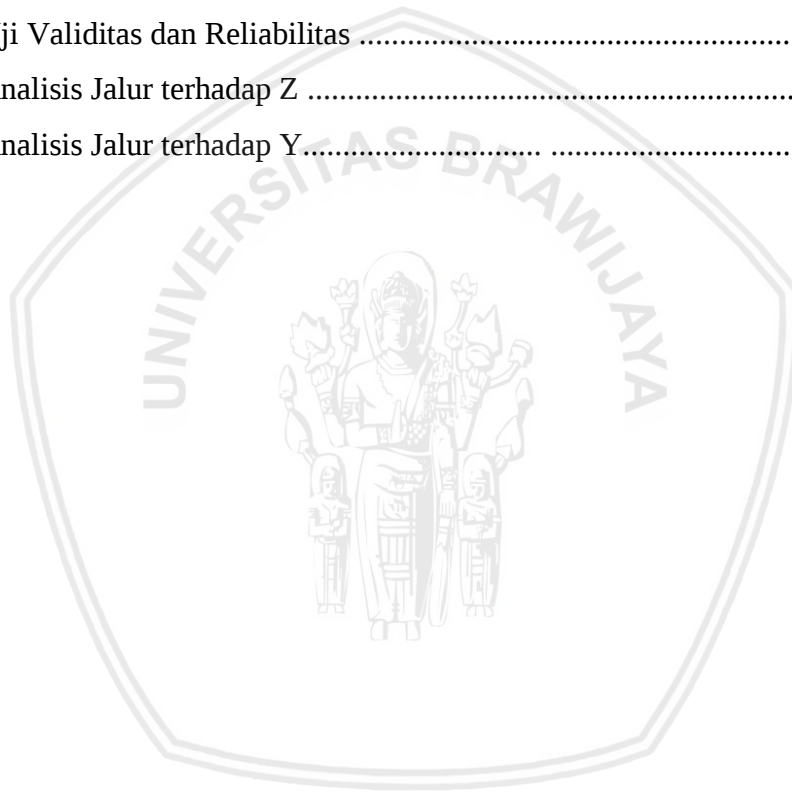
DAFTAR GAMBAR

NO	Judul	Halaman
2.1	Model Konsep.....	31
2.2	Model Hipotesis.....	31
3.1	Diagram Jalur.....	51
4.1	Logo PT. Utama Karya (Persero).....	56
4.2	Struktur Organisasi PT.Hutama Karya (Persero).....	56
4.3	Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	88



DAFTAR LAMPIRAN

NO	Judul	Halaman
1	Surat Keterangan Penerimaan Kegiatan Penelitian	108
2	Kuesioner	109
3	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	113
4	Frekuensi Jawaban Responden	102
5	Uji Validitas dan Reliabilitas	108
6	Analisis Jalur terhadap Z	113
7	Analisis Jalur terhadap Y.....	115



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Arus globalisasi yang terjadi saat ini, dapat dikatakan telah mengalami kemajuan sangat cepat. Terutama di dunia bisnis telah terjadi perkembangan yang semakin pesat di segala bidang. Perkembangan yang terus terjadi menuntut perusahaan untuk melakukan suatu strategi yang dapat di gunakan untuk menghadapi tuntutan perkembangan. Menurut Noe *et al* dalam Suparyadi (2015:16) menyatakan bahwa “tantangan yang harus dihadapi oleh manajer SDM dewasa ini adalah globalisasi, teknologi, dan tantangan keberlanjutan. Strategi yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi permasalahan tersebut, berhasil atau tidaknya sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya mengandalkan pada sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga mengandalkan sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan. Hasibuan (2013:10) berpendapat bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan oraganisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan tentunya yang mempunyai kualitas baik yang akan dapat membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia pada era ini juga menjadi suatu tantangan perusahaan untuk memaksimalkan peran karyawan seperti menjaga stabilitas pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja lewat potensi masing-masing karyawan dalam keberlangsungan bisnis perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan jika dikerjakan secara efektif dan efisien maka akan membantu sebuah perusahaan untuk menggapai suatu keberhasilan yang diharapkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki peran yang penting, maka perusahaan dalam hal ini sepatutnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu masalah sentral yang ada dalam perusahaan, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawan (Suparyadi, 2015:300). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di dalam perusahaan demi memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa terganggu dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan karyawan lebih aktif dan tenang dan serius dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:2), "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja dapat dikatakan segala sesuatu atau kondisi yang ada di area kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Afandi (2018:66), “lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri”. Lingkungan kerja fisik ini mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain kelembapan, kebisingan, tata warna, temperatur, dan sirkulasi udara. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja non fisik yang tak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik, menurut Aslami, *et al* (2017) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh akal manusia, tetapi lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik ini lebih berfokus pada hubungan Interpersonal antar karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik pada perusahaan dapat menjadi promotor untuk karyawan dalam menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja di perusahaan sepatutnya diciptakan dengan baik karena mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moulana, *et al* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif dapat dijadikan sebagai motivasi dalam melaksanakan kegiatan kerja sehingga akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain dalam menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien yang tidak kalah penting yaitu motivasi. Menurut Zainal, *et al* (2015 : 607) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk menghasilkan suatu hasil kerja atau kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersemangat dan berusaha dengan maksimal untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan tercapainya kinerja yang maksimal.

Menurut Swasto (2011:54) “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan”. Perusahaan dapat melihat pencapaian para karyawan berdasarkan kinerja yang di tunjukkan oleh para karyawan. Manajemen kinerja yang efektif yaitu melayani tujuan perusahaan yang dapat menambah motivasi, produktifitas serta mendukung pencapaian strategis (Jackson *et al*, 2011:62).

Peneliti akan melakukan penelitian pada PT Utama Karya (Persero) yang berada di Jakarta. PT Utama Karya (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang Konstruksi dan penyediaan Jalan Tol. PT Utama Karya memiliki Visi menjadi pengembang infrastruktur terkemuka di Indonesia. Cara agar mencapai visi perusahaan tersebut maka peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih kepada hal-hal yang berhubungan dengan karyawan seperti lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik

serta motivasi kerja untuk memberikan pelayanan dan jaminan rasa aman dan nyaman serta dorongan kepada karyawan saat bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja.

PT. Utama Karya (Persero) pada tahun 2017 mulai membangun gedung yang di jadikan sebagai kantor pusat yang berada di jalan Letjend MT Haryono Kav 8 Jakarta Timur dan selesai pada akhir Januari 2019. Gedung yang dibangun ini memiliki konsep Green Building yang memiliki predikat platinum. Platinum Green Building memiliki kriteria yaitu tepat guna lahan, efisiensi dan konservasi energi, konservasi air, sumber dan siklus material, kualitas udara dan kenyamanan ruang serta manajemen lingkungan bangunan. Interior dan fasilitas yang ada di dalam gedung HK Office memiliki kualitas yang baik dan modern. Gedung baru HK Office ini diharapkan menjadi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para individu yang ada di dalamnya sehingga akan semangat dan termotivasi dalam bekerja.

Perbaikan gedung kantor pusat PT Utama Karya (Persero) ini memang perlu dilakukan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada saat pra-penelitian, terdapat permasalahan yang ditemukan peneliti di kantor PT Utama Karya (Persero) Jakarta Timur. Peneliti menemukan masih terdapat karyawan yang mengeluh atas lingkungan kerja perusahaan. Peneliti juga memperoleh informasi dari beberapa karyawan melalui wawancara yang dilakukan pada tahun 2018 bahwa terdapat item dari lingkungan kerja yang masih kurang baik, seperti dari lingkungan kerja fisik yaitu sirkulasi udara dan tingkat kebisingan yang ada di ruang kerja. Berdasarkan informasi yang diperoleh, Sirkulasi udara di ruang kerja masih dalam

keadaan kurang baik, dimana jumlah ventilasi dalam ruang kerja menurut narasumber masih kurang cukup. Selanjutnya, kebisingan yang timbul atas suara gaduh yang timbul dari individu pegawai yang lain menyebabkan terganggunya karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Selain itu, berdasarkan informasi yang diperoleh terdapat juga permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dalam satu divisi. Permasalahan tersebut akan berdampak pada kegiatan aktivitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan atas lingkungan kerja di perusahaan. Permasalahan ini apabila tidak dapat ditangani dengan segera oleh perusahaan akan dapat mengganggu aktivitas pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan.

PT Hutama Karya sendiri sebenarnya sudah memiliki aturan terkait lingkungan kerja yang juga menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, serta juga memberikan perhatian khusus dengan menempatkan bagian *Quality, Healthy, Safety, and Environment* (QHSE) dibawah kordinasi direktur utama. Zainal,*et al* (2015:608) berpendapat bahwa salah satu aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu rasa aman dalam bekerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong semangat kerja bagi karyawan sehingga akan memberikan kinerja yang optimal dari para karyawan dalam membantu pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja, peneliti akan melakukan sebuah penelitian dalam bentuk peneilitian

skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja**”(Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT Utama Karya (Persero))

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero)?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero)?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero)?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan kantor pusat pada PT Utama Karya (Persero)?
5. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero)?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero) ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pada karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pada karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).

D. Kontribusi Penelitian

Dari penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja di harapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis.

1. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bisa digunakan di kemudian hari untuk dijadikan sebagai pembanding dan sebagai bahan referensi di penelitian yang sejenis yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan memberikan masukan bagi pihak yang terkait dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, non fisik, serta motivasi kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini, penulis menyajikan secara garis besar dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai tinjauan empiris dan tinjauan teoritis. Tinjauan empiris berisi mengenai penelitian terdahulu, dan tinjauan teoritis berisi mengenai teori-teori yang digunakan mengenai lingkungan kerja baik Fisik maupun non fisik, motivasi kerja, kinerja karyawan. Dalam bab ini juga menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, model konsep dan model hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum PT.Hutama Karya (persero), gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan penelitian-penelitian terdahulu sebagai salah satu acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penggunaan penelitian terdahulu dalam penelitian ini berguna untuk memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian serta melihat perbedaan yang ada dalam penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian ini menggunakan tiga penelitian terdahulu, yaitu :

a. Kamif (2016)

Penelitian yang dilakukan Kamif, pada tahun 2016 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Malang.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang cukup baik dan kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Prakoso (2014)

Penelitian yang dilakukan Prakoso pada tahun 2014 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan(studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Kusuma (2018)

Penelitian yang dilakukan Kusuma pada tahun 2018 dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja (studi pada karyawan PT Telkomsel *Brannch* Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguraikan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel *Branch* Malang. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory Research*, dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan Sig 0,001 < 0,05, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,004 < 0,05, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,004 < 0,05, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,000 < 0,05 dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Sig 0,001 < 0,05.

Tabel. 2.1

Ringkasan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian Terdahulu	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhamad Kamif (2016) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.	1. Variabel bebas: a. Lingkungan kerja Fisik (X1) ,	Analisis Data : - analisis deskriptif - analisis regresi linier berganda	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

		b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). 2. Variabel Terikat: a. Kinerja Karyawan (Y).		yang cukup baik dan kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rayka Dantyo Prakoso (2014) : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	1. Variabel bebas: a. Lingkungan Kerja (X) 2. Variabel Terikat: a. Motivasi Kerja (Y1) b. Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Data : analisis deskriptif analisis jalur	Hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
3	Arga Dwi Kusuma (2018): Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja	1. Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik (X1), b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). 2. Variabel Terikat: a. Kinerja Karyawan (Y). 3. Variabel Mediator: a. Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Data : analisis deskriptif analisis jalur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Dwiky Ananda Buya (2019) : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja	1. Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik (X1) b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 2. Variabel Terikat: a. Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Data : analisis deskriptif analisis jalur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

		3. Variabel Mediator: a. Motivasi Kerja (Z)		non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	---

Sumber : Tinjauan Empris (2019)

B. Tinjauan Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sedarmayanti (2009:2) “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”. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang telah diuraikan para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang merupakan suatu faktor penting yang menunjang jalannya aktifitas kegiatan perusahaan yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada para pekerja yang ada di lingkungan tersebut.

b. Lingkungan Kerja Fisik.

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik menurut Afandi (2018:66) adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan pekerja dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti

(2009:26) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar area kerja dalam bentuk fisik dapat mempengaruhi para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik di suatu perusahaan dapat berupa meja, kursi, pencahayaan dan benda fisik lainnya yang berada dalam area kerja.

Berdasarkan dua pendapat ahli yang telah di jelaskan, disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah Lingkungan yang berada di sekitar para pekerja dalam menjalankan kegiatan kerja di perusahaan dalam bentuk fisik yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

2) Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki berbagai unsur-unsur penting di dalamnya, menurut Sedarmayanti (2009:28) unsur-unsur lingkungan kerja fisik yaitu:

a) Penerangan/cahaya

Penerangan / cahaya adalah suatu unsur penting yang terdapat dalam lingkungan kerja dan memiliki manfaat besar bagi para karyawan guna mempermudah pekerjaan. Pencahayaan yang kurang memadai dapat mengganggu penglihatan sehingga akan berdampak pada aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sebaliknya jika pencahayaan dalam kondisi baik maka akan dapat membantu kelancaran aktivitas kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penerangan yang baik dalam lingkungan yaitu penerangan yang tidak menyilaukan bagi penglihatan para karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:29) terdapat dua jenis cahaya, yaitu:

(1) Cahaya alam, cahaya yang berasal dari matahari.

(2) Cahaya buatan, cahaya yang berasal dari lampu.

Ahyari (1999:132) berpendapat bahwa terdapat beberapa persyaratan penerangan yang baik, yaitu sebagai berikut:

(1) Sinar yang terang dan tidak menyilaukan

Terciptanya kondisi penerangan yang baik dapat menimbulkan suatu cahaya/sinar yang memadai untuk melakukan aktivitas kerja, namun tidak menyilaukan penglihatan para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

(2) Distribusi cahaya yang merata

Penyebaran cahaya dalam suatu ruangan harus dikondisikan dengan baik. Pendistribusian cahaya harus dilakukan dengan tepat agar tidak terjadi kekurangan cahaya yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penerangan merupakan salah satu unsur penting dalam lingkungan kerja fisik yang membantu dalam melaksanakan tugas karyawan. Penerangan yang baik di lingkungan kerja akan meminimalisir bahaya yang timbul akibat dari penerangan yang buruk.

b) Sirkulasi Udara

Menurut Sedarmayanti (2009::31) “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 bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh

dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.”

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen yang disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh sracar psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja (Sedarmayanti, 2009:31).”

Sirkulasi udara di suatu lingkungan yang berisi makhluk hidup yang cukup banyak seharusnya memiliki sirkulasi yang baik. Sirkulasi yang baik ini dapat di tunjang dengan ketersediaan ventilasi-ventilasi yang cukup untuk jalur keluar masuk udara kedalam lingkungan. Moekijat (2002:145) berpendapat bahwa terdapat beberapa keuntungan dari udara yang baik, yaitu sebagai berikut:

- (1) Produktifitas yang lebih tinggi
- (2) Prestise lebih besar
- (3) Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah
- (4) Semangat kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulakn bahwa dengan adanya sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja maka dapat membantu para pekerja untuk mendapatkan kualitas udara yang baik sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

c) Kebisingan

Aktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dibutuhkan konsentrasi yang tinggi. Salah satu yang dapat mengganggu tingkat konsentrasi dalam melakukan aktivitas kerja yaitu kebisingan. Kebisingan ini merupakan suara dan bunyi-bunyian yang tidak dapat diterima oleh indra pendengaran atau telinga. Suara dan bunyi-bunyian yang tidak normal dapat menyebabkan gangguan kesehatan, merusak konsentrasi sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengendalikan kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja.

d) Bau-bauan / kebersihan di tempat kerja

Bau tidak sedap dalam suatu lingkungan kerja dapat menyebabkan terganggunya kegiatan kerja serta penciuman manusia. Bau tidak sedap ini sebagian besar timbul karena kebersihan yang kurang terjaga di lingkungan kerja tersebut. Kebersihan dalam lingkungan kerja jika tidak terjaga maka kemungkinan akan menyebabkan masalah lain yang timbul selain bau tidak sedap.

“Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan *Air Condition* yang tepat dapat dijadikan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja (Sedarmayanti, 2009:33).”

e) Tata Warna

“Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan

penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia (Sedarmayanti, 2009:33).”

Menurut Sukoco (2007:214) warna adalah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Pemilihan warna di suatu lingkungan kerja juga harus diperhatikan agar tidak timbul rasa tidak nyaman karyawan terhadap warna yang ada di lingkungan kerja. Warna juga dapat menyebabkan dampak psikologis yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan perilaku manusia dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli yang di uraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemilihan dan penataan warna dalam suatu lingkungan kerja harus di kondisikan dan diciptakan sebaik mungkin demi menyipatakan suatu kondisi yang nyaman dan tenang bagi karyawan yang berada di lingkungan kerja.

f) Keamanan

Lingkungan kerja di suatu perusahaan sepatutnya didukung oleh kewanan yang baik. Keamanan yang baik di lingkungan kerja akan memberikan rasa aman dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas. Jika karyawan sudah merasa aman terhadap suatu lingkungan kerja, maka akan membantu fokus karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

“Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM) (Sedarmayanti, 2009:33).”

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Pengertian Lingkungan kerja non fisik

Menurut Aslami *et al* (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah “lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh akal manusia, tetapi lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan dengan rekan kerja dan atasan”. Sugito dan Sumartono dalam penelitian Sari (2016) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Dari dua pengertian ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan suatu perilaku seseorang baik berupa komunikasi dan hubungan dengan para karyawan lainnya serta kondisi psikologisnya.

2) Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik

Menurut Wursanto (2003:288) lingkungan kerja non fisik adalah segala hal yang berkaitan dengan segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi

- a) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi:
 - (1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - (2) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil),
 - (3) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.
- b) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horisontal.

- (1) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
 - (2) Loyalitas yang bersifat horisontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar-pegawai yang setingkat.
- c) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis

Menurut aslami, *et al* (2017) unsur- unsur yang terdapat di dalam lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a) Hubungan dengan Pimpinan

Kepemimpinan adalah suatu hubungan yang mempengaruhi perilaku orang lain agar bekerja lebih baik sesuai tujuan organisasi. Teori tersebut didukung oleh teori lainnya mengenai lingkungan kerja non-fisik, dan perlakuan adil serta perlakuan obyektif terhadap para karyawan. Perlakuan terhadap karyawan dapat berupa kebijakan dari pelaksanaan sistem imbalan dan hukuman terhadap karyawan.

b) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi yang harmonis dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan. Komunikasi yang baik dan kebersamaan dalam suatu perusahaan dapat timbul apabila terdapat hubungan yang baik antar pribadi di dalam perusahaan. Hubungan yang baik antar pribadi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Dari pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa unsur-unsur yang ada di dalam lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Gibson, *et al* (1989:110) mengatakan bahwa “komunikasi kebawah mengalir dari tingkat atas ke tingkat bawah dalam sebuah organisasi dan mencakup kebijaksanaan pimpinan, instruksi, dan memo resmi. Bentuk komunikasi ke bawah yang paling umum ialah instruksi kerja, memo resmi, pernyataan kebijaksanaan, prosedur, buku pedoman, dan publikasi perusahaan.”

Interaksi antara atasan dan bawahan seringkali terjadi pada saat pimpinan memberikan instruksi kerja terhadap karyawan. Dalam interaksi ini atasan sebaiknya memanfaatkan kesempatan interaksi yang terjadi dengan para karyawan secara bijaksana dalam penyampaian instruksi kerja maupun instruksi lainnya. Dengan terjaganya hubungan baik antara atasan dan bawahan, maka dapat memberikan pengaruh baik terhadap karyawan.

b) Hubungan Bawahan dengan Atasan

Menurut Gibson, *et al* (1989:110), “komunikasi ke atas mengalir dari tingkat bawah ke tingkat atas sebuah organisasi, dan mencakup kotak saran, pertemuan kelompok, dan prosedur keluhan. Dalam situasi ini, komunikator berada di tingkat bawah dalam organisasi, sedangkan penerima berada di tingkat atas”.

Hubungan ini seringkali terjadi pada saat karyawan menyatakan pendapat dan saran-saran kepada atasan. Hal ini yang perlu diperhatikan para karyawan untuk tetap menjaga etika dalam proses penyampaiannya. Di samping itu, meminta bantuan serta petunjuk kepada atasan dalam hal pekerjaan harus juga diperhatikan tata cara dalam penyampaian, agar interaksi yang terjadi tidak mengganggu pekerjaan sehingga dapat membantu proses penyelesaian tugas.

c) Hubungan Antarpribadi

Dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan biasanya akan melibatkan para karyawan lainnya. Dalam melibatkan karyawan lain akan timbul suatu interaksi yang terjadi antara individu. Interaksi akan berjalan baik apabila hubungan antar karyawan tersebut dalam kondisi baik dan harmonis. Interaksi biasanya bermula dari komunikasi yang terjadi antar karyawan.

Komunikasi

Purwanto (2011:26) mengatakan bahwa “komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan antara seorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan non bisnis), dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami (informal) untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

Dari pendapat yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antarpribadi sangat membantu di dalam suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Hubungan antarpribadi yang harmonis akan berdampak positif terhadap perusahaan serta dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja.

Kadarisma (2012 : 278) “Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Zainal, *et al* (2015) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Pemberian Motivasi diharapkan dapat menjadi suatu perangsang untuk karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Siagian (2013:287) berpendapat bahwa dengan melakukan pemberian motivasi yang tepat dapat menyebabkan para karyawan akan terdorong dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kekurangan dan kebutuhan.

b. Teori Motivasi**1) Teori Kebutuhan (*Hierarchical of needs Theory*)**

Teori Kebutuhan merupakan teori motivasi yang sangat terkenal. Teori kebutuhan ini dikemukakan oleh seorang ilmuwan yang bernama Abraham Maslow. Maslow berpendapat dalam Zainal, *et al* (2015:607) bahwa dalam setiap diri manusia itu terdapat lima tingkatan kebutuhan, adapun lima tingkat kebutuhan tersebut adalah:

- a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan makann, minum, perlindungan fisik, seksual. Kebutuhan ini adalah sebagai kebutuhan terendah.
- b) Rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dua.
- c) Kepemilikan Sosial adalah kebutuhan tingkat ketiga, yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafiliasi, berinteraksi dann kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan diri merupakan tingkat empat dari kebutuhan yang mencakup kebutuhan akan harga diri, kebutuhann dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill potensi, kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide,

memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan ini merupakan tingkatan tertinggi.

2) Teori ERG

Teori ERG dikemukakan oleh Calyton Alderfer dalam Bangun (2012:321), kebutuhan manusia dalam teori ini Alferder membaginya menjadi tiga kelompok, yaitu:

a) *Existance*

Kelompok eksistensi ini memerhatikan pada pemberian persyaratannya keberadaan material individu.

b) *Relatedness*

Kelompok hubungan yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungannya antar individu yang penting.

c) *Growth*.

Kelompok pertumbuhan ini yaitu suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu.

3) Teori Kebutuhan McClelland

David McClelland merupakan ilmuwan yang mengemukakan teori ini. McClelland dalam Zainal, *et al* (2015: 610) menganalisis tentang kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi

mereka yang terdiri menjadi tiga kelompok. Teori ini memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, penulis dalam penelitian ini menggunakan salah satu teori motivasi, yaitu teori ERG. Teori ERG ini memiliki sifat lebih konsisten atas pengetahuan tentang perbedaan individu antara manusia. Teori ERG ini juga membuat para pekerja untuk tetap termotivasi walaupun terdapat tingkatan kebutuhan yang belum terpenuhi.

c. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2013:146) berpendapat bahwa terdapat beberapa tujuan motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang memberikan pengaruh bagi perusahaan dikarenakan apabila kinerja karyawan di perusahaan tersebut baik, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Swasto (2011:54) “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah di capai seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan”. Kemudian menurut Amir (2015:5) Kinerja adalah hal yang di tampilkan oleh karyawan atas tugas kerja yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hal yang di tunjukkan oleh karyawan atas hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Amstrong dalam Sedarmayanti (2011 :223) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) *Personal Factors*, Dilihat dari tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki para karyawan.
- b) *Leadership Factors*, Bimbingan serta dorongan atau dukungan yang dilakukan oleh pimpinan.
- c) *Team Factors*, Dukungan yang diberikan para rekan kerja.
- d) *Systems Factors*, tersedianya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
- e) *Contextual / Situational Factors*, Tekanan yang terjadi pada kondisi lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Siagian (2010:12) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a) Gaji
- b) Lingkungan Kerja
- c) Budaya Organisasi
- d) Kepemimpinan
- e) Motivasi kerja
- f) Disiplin kerja

- g) Kepuasan kerja
- h) Motivasi

3) Pengukuran kinerja

Menurut Swasto (2011:53) pengukuran kinerja dapat diukur dengan instrumen yang telah dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam beberapa ukurann kinerja secara umum, yaitu meliputi:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e) Keputusan yang diambil

Menurut Dharma (2003:355) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Pengukuran Kuantitas
 - 1) Mampu memberikan hasil sesuai target perusahaan.
 - 2) Mampu meningkatkan kuantitas kerja dari standar kerja yang telah ditetapkan
 - 3) Memberikan hasil yang baik di bandikan individu lainnya

b) Pengukuran Kualitas

- 1) Hasil kerja yang telah memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Kinerja yang di tunjukkan lebih baik dari sebelumnya
- 3) Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan.

c) Pengukuran Ketepatan waktu

- 1) Mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Peningkatan ketepatan waktu dari sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Ketepatan waktu karyawan dalam jam kerja yang telah ditetapkan.

4) Penilaian kinerja

Dessler (2015:330) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi dari prestasi kerja karyawan yang dilakukan pada masa sekarang ataupun sebelumnya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Bangun (2012:31) “penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Standar pekerjaan pada suatu perusahaan dapat membantu dalam menentukan baik atau tidaknya kinerja dari karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi dari hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja ini perlu dilakukan oleh perusahaan guna mengetahui kondisi dari para karyawan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif dan sesuai dengan harapan dari individu karyawan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih maksimal. Zainal, *et al* (2015:608) berpendapat bahwa “terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen”.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pesau (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Prakoso (2014) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga perusahaan dapat memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga motivasi karyawan meningkat yang akan berdampak baik bagi individu karyawan dan perusahaan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang terdapat pada perusahaan yang harus di perhatikan kondisinya. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila kondisi dari lingkungan kerja tidak diperhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Menurut Ardana (2012:208) apabila lingkungan kerja dalam kondisi yang baik, yaitu aman dan sehat maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menimbulkan suasana yang membuat para karyawan merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja. Kasmir (2016:192) berpendapat “lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik , karena bekerja tanpa gangguan”.

Menurut penelitian yang dilakukan Rahmawanti (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamif (2014) pada karyawan PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang juga memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Manajemen sepatutnya terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan demi memberikan suasana yang nyaman dan

kondusif dalam bekerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat membantu para karyawan untuk bersemangat dalam bekerja dan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Menurut Bangun (2012:312) “berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja.

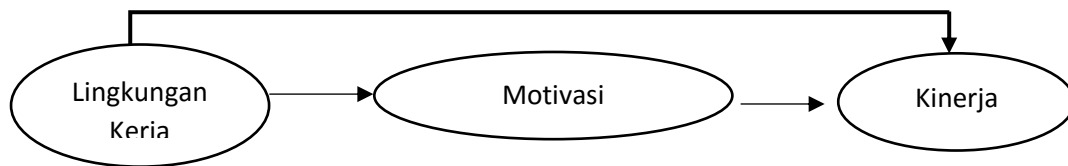
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prakoso (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dalam pemberian motivasi kerja yang baik dapat menyebabkan semakin baik pula kinerja karyawan.

D. Model Konsep, Model Hipotesis, dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep merupakan gambaran sederhana yang menggambarkan apa yang akan di teliti dalam penelitian ini. Menurut Neolaka (2014:167) “Kerangka berpikir adalah pemahaman yang mendalam tentang serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antarkonsep yang dirumuskan oleh peneliti sesuai teori yang diperoleh dari kajian kepustakaan”. Dalam penelitian ini menggunakan Teori yaitu lingkungan kerja , yang dimana memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta teori selanjutnya menggunakan teori motivasi dan

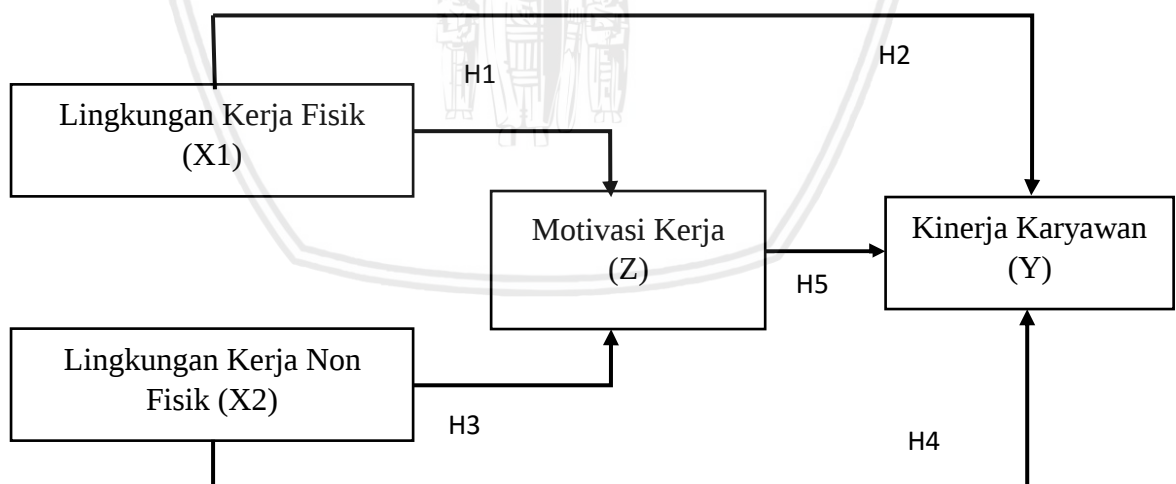
teori kinerja. Peneliti merumuskan kerangka dari model konsepnya yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Model Konsep

2. Model Hipotesis

Menurut Neolaka (2014:169) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dari pemaparan model konsep yang sudah di jelaskan diatas, maka dapat di ajukan suatu model hipotesis yang digambarkan di bawah ini:



Gambar 2.2 : Model Hipotesis

3. Hipotesis

Dari model hipotesis yang sudah di gambarkan di atas, dalam penelitian ini rumusan hipoteses dapat diuraikan sebagai berikut.

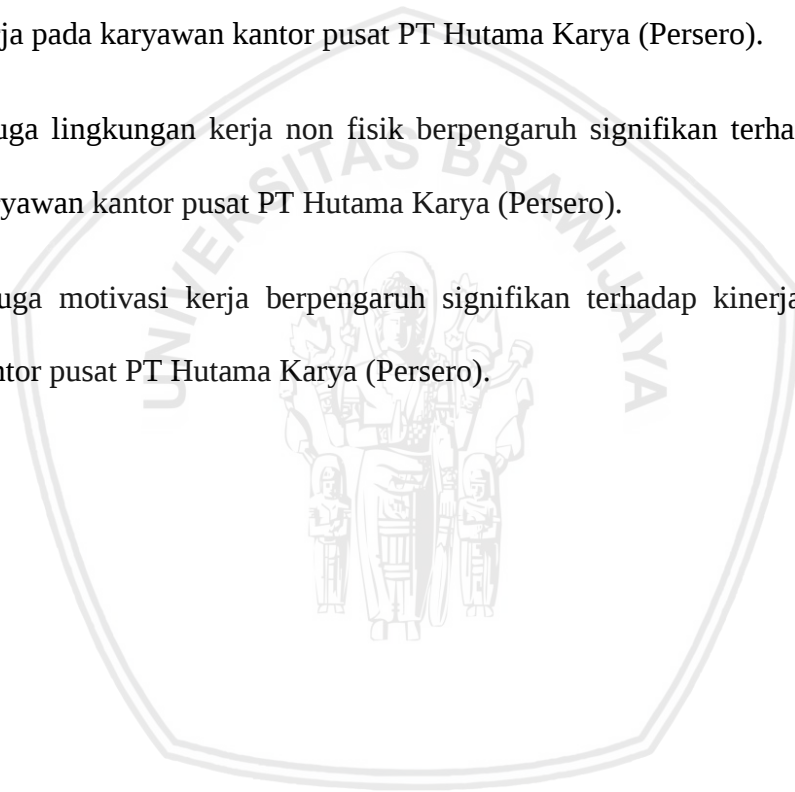
H1 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).

H2: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).

H3: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).

H4: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*expalanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Zulganef (2013:11) penelitian explanatory adalah “penelitian yang bertujuan menelaah kualitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.” Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menurut Azwar (2010:5) pada dasarnya “dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.” Variabel dalam penelitian yang hendak diteliti yaitu Variabel Bebas Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y), dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Z).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dilakukan Penelitian adalah PT Hutama Karya (Persero) yang beralamat di JL. TB. Simatupang No.1 Jakarta Selatan. PT Hutama Karya (Persero) adalah suatu Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang kontruksi dan penyedia jalan tol. Dalam pemilihan lokasi penelitian ini, penulis memilih PT Hutama Karya (Persero) dikarenakan lokasi tersebut memungkinkan penulis untuk memperoleh data yang menyangkut permasalahan yang terjadi di lokasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya guna menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. .

C. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Menurut Agung (2012:18) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdapat dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta Motivasi Kerja sebagai variabel mediator (Z).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Zulganef (2013:47) “Definisi Operasional adalah usaha peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi variabel *unobserved*, sehingga variabel *unobserved* tersebut dapat diukur secara kuantitatif.” Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik yang berada di sekitar para pekerja dalam menjalankan kegiatan kerja di perusahaan yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedarmayanti (2009:28) berpendapat bahwa dalam Lingkungan kerja fisik terdapat beberapa indikator dalam penelitian ini, yaitu:

1) Penerangan, Item-itemnya:

- a. Penerangan yang baik
- b. Distribusi Cahaya

2) Sirkulasi, Item-itemnya:

- a. Ventilasi yang memadai di ruang kerja
- b. Suhu ruangan terjaga

3) Kebisingan, Item-itemnya:

- a. Peredam Suara yang cukup di ruang kerja
- b. Tingkat kebisingan

4) Bau tidak sedap / kebersihan, Item-itemnya:

- a. Kebersihan ruang kerja
- b. Fasilitas kebersihan yang cukup memadai

5) Tata warna, Item-itemnya:

- a. Pemilihan Warna di dalam ruang kerja
- b. Kombinasi warna di ruang kerja

6) Keamanan, Item-itemnya:

- a. Tingkat keamanan karyawan terlindungi
- b. Kehilangan barang tidak terjadi dalam perusahaan

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan suatu perilaku seseorang baik berupa komunikasi dan hubungan dengan para karyawan lainnya serta kondisi psikologisnya. Gibson, *et al* (1989:110) berpendapat bahwa Indikator-indikator dalam lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan, Item-itemnya:
 - a) Penyampaian informasi dalam hal pemberian tugas
 - b) Adanya kesempatan untuk komunikasi dan konsultasi mengenai pekerjaan
- b. Hubungan bawahan dengan atasan
 - a) Menngkoordinasikan tugas yang diberikan oleh atasan
 - b) Menjaga komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan
- c. Hubungan antar karyawan
 - a) Hubungan kerjasama dengan tim kerja
 - b) Adannya rasa kepercayaan dengan rekan kerja

c. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kekurangan dan kebutuhan. Berdasarkan

teori ERG yang dikemukakan Calyton Alderfer dalam Bangun (2012:321) kebutuhan manusia terbagi menjadi tiga kelompok kebutuhan, yaitu:

1. *Existence* (ekistensi)
 - a) Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup
 - b) Kebutuhan suasana kerja yang baik
2. *Relatedness* (hubungan)
 - 1) Hubungan antara karyawan dengan atasan
 - 2) Hubungan antar sesama karyawan
3. *Growth* (pertumbuhan)
 - a) Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri
 - b) Kesempatan untuk mengembangkan karir

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang ditunjukkan oleh karyawan atas hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dharma (2003:355) berpendapat bahwa indikator dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, item-itemnya:
 - a) Memenuhi standard kinerja pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Dapat menghasilkan standard kinerja pekerjaan yang lebih baik dari pekerja lainnya.

2) Kualitas, item-itemnya:

a) Kualitas hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan

b) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.

3) Ketepatan waktu, item-itemnya:

a) Waktu penyelesaian tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

b) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu sebelumnya.

Tabel 3.1

Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Teori
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Penerangan (X _{1.1})	a. Penerangan yang baik. (X _{1.1.1}) b. Distribusi cahaya. (X _{1.1.2})	Sedarmayanti, 2009 :28
		Sirkulasi Udara (X _{1.2})	a. ventilasi yang memadai di lingkungan kerja. (X _{1.2.1}) b. Suhu ruangan terjaga. (X _{1.2.2})	
		Kebisingan (X _{1.3})	a. Peredam suara yang cukup di ruang kerja. (X _{1.3.1}) b. Tingkat kebisingan. (X _{1.3.2})	
		Bau tidak sedap / kebersihan (X _{1.4})	a. Kebersihan ruang kerja. (X _{1.4.1})	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Teori
			b. Fasilitas kebersihan yang cukup memadai. (X _{1.4.2})	
		Tata Warna (X _{1.5})	a. Pemilihan warna di ruang kerja. (X _{1.5.1}) b. Kombinasi warna di ruang (X _{1.5.2})	
		Kemanan (X _{1.6})	a. Tingkat kemanan karyawan terlindungi. (X _{1.6.1}) b. Kehilangan barang tidak terjadi dalam perusahaan. (X _{1.6.2})	
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Hubungan atasan dengan bawahan (X _{2.1})	a. Penyampaian informasi dalam hal pemberian tugas. (X _{2.1.1}) b. Adanya kesempatan untuk komunikasi dan konsultasi mengenai pekerjaan. (X _{2.1.2})	Gibson, <i>et al.</i> 1989:110
		Hubungan bawahan dengan atasan (X _{2.2})	a. Mengkoordinasikan tugas yang diberikan oleh atasan. (X _{2.2.1}) b. Menjaga komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan. (X _{2.2.2})	
		Hubungan Antar Karyawan (X _{2.3})	a. Hubungan kerjasama dengan tim kerja. (X _{2.3.1}) b. Adanya rasa kepercayaan dengan rekan kerja. (X _{2.3.2})	
	Motivasi Kerja (Z)	Eksistensi (Z ₁)	a. Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup. (Z _{1.1}) b. Kebutuhan suasana kerja yang baik. (Z _{1.2})	Bangun, 2012:321
		Hubungan (Z ₂)	a. Hubungan antara atasan dengan bawahan. (Z _{2.1}) b. Hubungan antar sesama karyawan. (Z _{2.2})	
		Pertumbuhan (Z ₃)	a. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. (Z _{3.1}) b. Kesempatan untuk mengembangkan karir. (Z _{3.2})	
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas (Y ₁)	a. Memenuhi standar kinerja pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Y _{1.1})	Dharma, 2003:355

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Teori
			b. Dapat menghasilkan standar kinerja pekerjaan yang lebih baik dari pekerja lainnya. (Y _{.1.2})	
		Kualitas (Y _{.2})	a. Kualitas hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan. (Y _{.2.1}) b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. (Y _{.2.2})	
		Ketepatan Waktu (Y _{.3})	a. Waktu penyelesaian tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. (Y _{.3.1}) b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu sebelumnya. (Y _{.3.2})	

Sumber: Tinjauan Teoritis (2019)

3. Skala Pengukuran

Dalam mengukur suatu pendapat akan suatu hal diperlukan adanya skala pengukuran. Pada penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2009:93) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.” Untuk mempermudah para responden dalam menjawab kuisioner, berikut adalah skala penilaian dalam kuisioner untuk setiap pertanyaan:

Tabel 3.2**Skala Pengukuran**

No.	Jawaban Responden	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2009)

D. Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Menurut Sanusi (2014:87) “Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.” Sedangkan menurut Zulganef (2013:133) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik untuk diteliti yang telah dibatasi oleh peneliti itu sendiri. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Hutama Karya (Persero) yang bekerja di dalam kantor pusat yaitu berjumlah 208 orang.

2. Sampel

Menuru Sugiyono (2009:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.” Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Prasetyo,2010:137):

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

$$n = \frac{N}{1+208 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{208}{1+2,08}$$

$$n = 67,5324$$

$$n = 68$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

Ne^2 = Nilai Kritis (batas keadilan) yang diinginkan (persen kelonggaran tidak telitian kesalahan penarikan sampel), yaitu sebesar 10 %.

Menentukan sampel dalam peneilitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *proportional ranndom sampling*. Menurut sugiyono (2011:65) *Proportional random sampling* merupakan “pengambilann sampel yang memperhatikan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian”. Alasan menggunakan *proportional random sampling* karena karyawan yang bertugas di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (persero) terdiri dari beberapa divisi, selain itu supaya acak dan merata. Pengambilan anggota sampel ini berdasarkan jenis divisi yang ada dalam perusahaan. Berikut merupakan tabel pemilihan anggota sampel :

Tabel 3.3
Pemilihan Anggota Sampel

Divisi	Jumlah Populasi	Penentuan Sampel
Sekretaris Perusahaan	25	$25/208 \times 68 = 8$
Akuntansi dan Keuangan	31	$31/208 \times 68 = 11$
Corporat Planning	6	$6/208 \times 68 = 2$
Human Capital	25	$25/208 \times 68 = 8$
Legal	11	$11/208 \times 68 = 4$
Pengembangan Bisnis & Investasi	19	$19/208 \times 68 = 6$
Pengembangan Kontruksi	10	$10/208 \times 68 = 3$
Pengendalian Operasi & AP	15	$15/208 \times 68 = 5$
QHSE	12	$12/208 \times 68 = 4$
Sistem & Risiko	29	$29/208 \times 68 = 9$
Supply Chain Mannagement	16	$16/208 \times 68 = 5$
Satuan Pengawas Intern	9	$9/208 \times 68 = 3$
TOTAL	208	68

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

E. Sumber Data

1. Data primer

Menurut Azwar (2010:91) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer merupakan data yang didapatkan peneliti secara langsung yang berasal dari sumber asli dan kemudian disatukan dan di simpan guna untuk menunjang dalam menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Azwar (2010:91) data sekunder adalah data yang diterima oleh pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini didapatkan peneliti bukan secara langsung dari sumber aslinya, namun data ini diperoleh dari pihak lain yang kemudian di catat dan di kumpulkan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisisioner yang berisi daftar-daftar pernyataan yang sudah ditetapkan dan ditujukan kepada responden untuk di jawab berdasarkan alternatif jawaban yang telah di tetapkan guna mendapatkan data maupun infomasi yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan dokumen serta data-data milik perusahaan yang berguna untuk menunjang penelitian yang dilakukan.

G. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2017:77) Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan.

Dengan melakukan pengujian ini dapat membantu untuk mengetahui tingkat validitas dari suatu instrumen. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan yaitu korelasi *Pearson Product Moment*, rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: r = Koefisien Korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor Total Butir

n = Jumlah sampel

Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengambil data (Sanusi, 2017).

2. Uji Realibilitas

Menurut Arikunto (2010:221), Realibitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup berat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji realibilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach's*, yaitu sebagai berikut

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

Keterangan: r = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir/item

σ_1^2 = varian total

Hasil dari uji realibilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika semakin mendekati 1, maka diketahui semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya.
- b. Jika koefisien realibilitas (r) antara 0,8 sampai 1,0 dapat dikatakan termasuk dalam kategori baik.
- c. Jika koefisien reliabilitas 0,6 sampai dengan 0,79 maka dapat diterima.
- d. Jika koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka dinyatakan reliabilitas kurang baik.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

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 ver. 20.0 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 3.4
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.1.1	0.621	0.000	0.3	Valid
X1.1.2	0.665	0.000	0.3	Valid
X1.2.1	0.638	0.000	0.3	Valid
X1.2.2	0.641	0.000	0.3	Valid
X1.3.1	0.663	0.000	0.3	Valid
X1.3.2	0.621	0.000	0.3	Valid
X1.4.1	0.715	0.000	0.3	Valid
X1.4.2	0.663	0.000	0.3	Valid
X1.5.1	0.597	0.000	0.3	Valid
X1.5.2	0.574	0.000	0.3	Valid
X1.6.1	0.649	0.000	0.3	Valid
X1.6.2	0.680	0.000	0.3	Valid
X2.1.1	0.445	0.000	0.3	Valid
X2.1.2	0.714	0.000	0.3	Valid
X2.2.1	0.734	0.000	0.3	Valid
X2.2.2	0.623	0.000	0.3	Valid
X2.3.1	0.768	0.000	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 3.1

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X2.3.2	0.769	0.000	0.3	Valid
Z.1.1	0.619	0.000	0.3	Valid
Z.1.2	0.710	0.000	0.3	Valid
Z.2.1	0.731	0.000	0.3	Valid
Z.2.2	0.668	0.000	0.3	Valid
Z.3.1	0.589	0.000	0.3	Valid
Z.3.2	0.627	0.000	0.3	Valid
Y.1.1	0.722	0.000	0.3	Valid
Y.1.2	0.698	0.000	0.3	Valid
Y.2.1	0.764	0.000	0.3	Valid
Y.2.2	0.609	0.000	0.3	Valid
Y.3.1	0.696	0.000	0.3	Valid
Y.3.2	0.312	0.010	0.3	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator 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. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup 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 reliabel (handal).

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,869	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,759	Reliabel
3	Motivai kerja Karyawan (Z)	0,734	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,712	Reliabel

Sumber: data diolah (2019)

Dari Tabel 4.11 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 reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

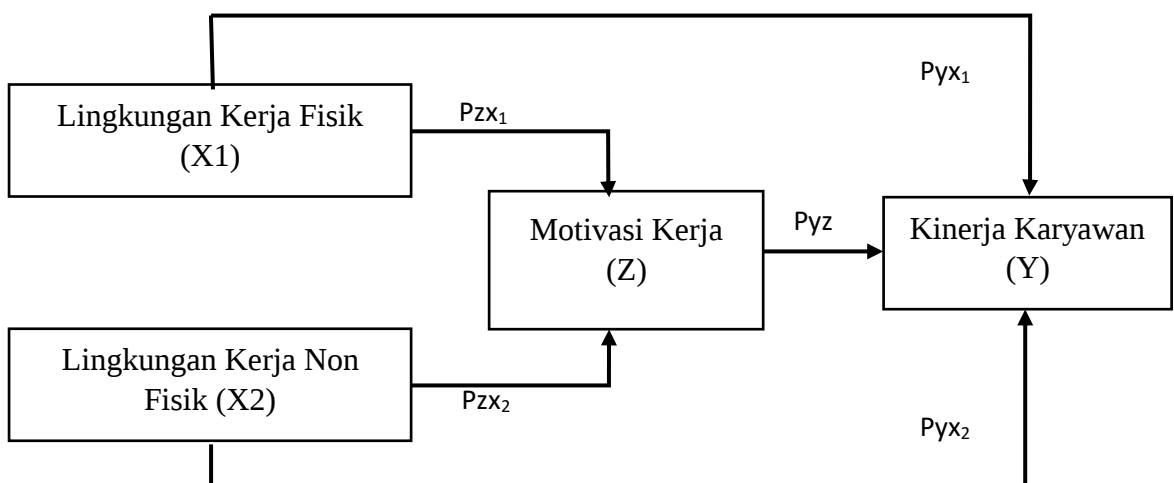
Menurut Azwar (2010:126) analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Selanjutnya, jika data sudah terkumpul maka akan dilakukan pengolahan dan mentabulasikan ke dalam tabel dan kemudian melakukan pembahasan terhadap data yang diolah secara deskriptif.

2. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2004:67) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini, analisis inferensial yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis dalam penelitiann ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Bungin (2014:235) “Uji jalur (*Path*) adalah alat analisis untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y. Neolaka (2014:148) mengatakan bahwa “*Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antarvariabel dengan tujuann untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)”. Dalam menggunakan analisis jalur sebaiknya terlebih dahulu menggambarkan diagram jalur yang nantinya akan mempermudah peneliti dalam menentukan struktur dan persamaan modelnya. Diagram jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur

Persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$1) Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + C_1 \text{ (substruktur 1)}$$

$$2) Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + C_2 \text{ (substruktur 2)}$$

Keterangan:

X_1 : Sebagai variabel *exogenous* Lingkungan kerja fisik

X_2 : Sebagai variabel *exogeneous* Lingkungan kerja non fisik

Y : Kinerja Karyawan

Z : Motivasi kerja

C : Variabel residual atau variabel yang mempengaruhi Z namun tidak dibahas dalam penelitian ini

b. Uji Sobel

Uji Sobel adalah prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis mediasi (Kline, 2011:164). Uji Sobel akan dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (Z).

Pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan cara mengalikan jalur $X - Z$ (a) dengan jalur $Z - Y$ (b) atau jalur ab . Jadi, koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z , sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z . *Standard error* koefisien a dan b

ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error tidak langsung S_{ab} dihitung dengan rumus:

$$S = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Keterangan:

S_a = *Standard error* koefisien a

S_b = *Standard error* koefisien b

a = koefisien variabel bebas

b = koefisien variabel mediasi

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dilakukan perhitungan nilai t dari koefisien a (P_{yx}) dan koefisien b (P_{zy}) dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} kemudian Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,997) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh parsial variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian uji parsial dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan : b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dan variabel bebas

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

H0 : Secara parsial, variabel bebas (Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H1 : Secara parsial, variabel bebas (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dalam melakukan pengujian Hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{Tabel} :

- a. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 ditolak.
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H1 ditolak.
- c. $Sig.t < Sig.a$ maka H0 ditolak.
- d. $Sig.t < Sig.a$ maka H1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT Utama Karya (Persero) awalnya adalah sebuah perusahaan swasta “Holladsche Beton Maatshappij”. Pada tahun 1961 perusahaan swasta ini di nasionalisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 61/1961 Tanggal 29 Maret 1961 dengan nama PN. Utama Karya. Sejak fase transformasi, PN. Utama Karya sudah menghasilkan beberapa karya konstruksi seperti Gedung DPR/MPR RI Senayan dan Monumen Patung Dirgantara yang terletak di Pancoran Jakarta. Pada Tahun 1970 yang ditandai dengan dimulainya teknologi Beton pra-tekan di Indonesia, PN. Utama Karya menjadi pertama kali mengenalkan sistem prategang BBRV dari Swiss dan membentuk Divisi khusus pratgeang. Pada dekade ini, PN Utama karya berubah statusnya menjadi PT. Utama Karya (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1971 juncto Akta Perseroan Terbatas No.74 tanggal 15 Maret 1973, juncto Akta Perubahan No.48 tanggal 8 agustus 1973.

Pada tahun 1980, Untuk mengantisipasi tantangan bisnis kontruksi yang semakin kompetitif PT. Utama Karya dalam dekade ini melakukan Inovasi melalui diversifikasi usaha dengan mendirikan unit Bisnis Haka Pole yang merupakan pabrik penghasil tiang untuk penerangan jalan umum sebagai tipe dari baja bersegi delapan. PT Utama Karya juga melakukan ekspansi usaha di luar

negeri yang menjadi awal inovasi teknologi konstruktif dengan di ciptakannya Landasan Putar Bebas Hambatan -80 “SOSROBAHU” oleh Dr.Ir. tjokorda raka Sukawati.

Sejalan dengan pengembangan inovasi yang terus di tingkatkan serta diikuti pula dengan kemajuan teknologi kontruksi, PT Utama Karya telah mampu menghasilkan beberapa produk berteknologi tinggi berupa jembatan panjang. PT Utama Karya pada kala itu juga berhasil memenuhi standar internasional dalam hal kualitas, keselamatan kerja dan lingkungan dengan diraihnya sertifikat ISO 90002:1999. Memasuki era milenial, PT Utama Karya merevitalisasi diri dengan melakukan pengembangan usaha untuk sektor-sektor swasta melalui pembangunan High Rise Building maupun infrastruktur lainnya seperti jalan tol. PT Utama Karya juga memperhatikan Kualitas dan Mutu, hal ini dibuktikan dengan diraihnya sertifikat ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 dan OHSAS 18001:2007.

PT Utama Karya selepas satu dekade di era milenia semakin menguatkan ekesitensinya di industri konstruksi nasional. Hal ini ditandai dengan adanya diversifikasi usaha melalui pendirian anak perusahaan di bidang pengembangan propoerti dan manufaktur aspal serta baja. Pada medio 2014, PT Utama Karya mendapatkan tugas dari pemerintah untuk mengembangkan Jalan Tol Trans-Sumatera. Utama Karya diberi amanah untuk mengembangkan 2.770 kilometer jalan tol di sumatera dengan prioritas 8 ruas pertama hingga tahun 2019 sepanjang 650 kilometer berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 100 tahun 2014 yang kemudia dipebarui menjadi perpres Nomor 117 tahun 2015. Disaat ini pula, perusahaan kembali mendirikan anak perusahaan baru dibidang Konstruksi

Infrastruktur jalan Tol dan Jembatan untuk mendukung mandat pemerintah. Penugasan yang diberikan oleh pemerintah ini merupakan salah satu tonggak penting dalam sejarah perusahaan, karena pada masa ini PT Utama Karya mulai menuliskan sejarah barunya sebagai Pengembang Infrastruktur Terkemuka Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Pengembang Infrastruktur Terkemuka Indonesia

b. Misi

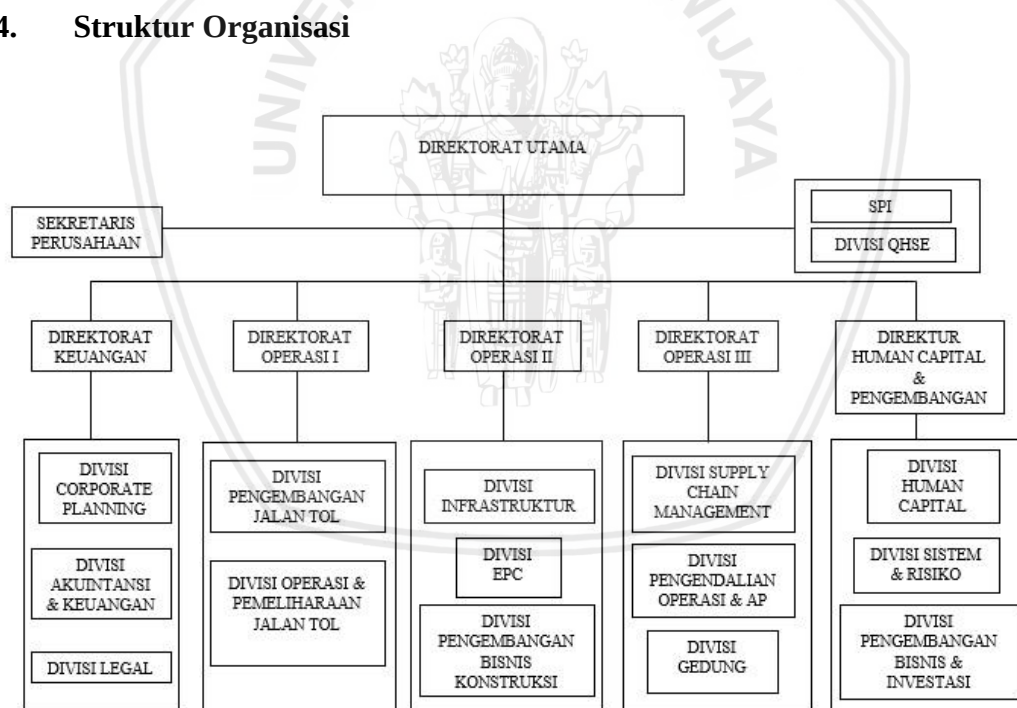
- 1) Menyukseskan mandat pemerintah untuk membangun dan mengoperasikan Jalan Tol Trans-Sumatera.
- 2) Mengembangkan multi-bisnis berbasis infrastruktur melalui usaha Investas Jasa, Konstruksi dan Manufaktur yang mampu memberikan nilai tambah premium pada korporasi dan dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi Indonesia.
- 3) Membangun kapasitas dan kapanbilitas korporasi yang berkesinambungan melalui pemantapan *Human Capital* dan *Finansial Capital*.

3. Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT. Hutama Karya (Persero)

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.Hutama Karya (Persero)

a. Sekretariat Perusahaan

Tugas dan wewenang Sekretaris Perusahaan yaitu mengatur dan mengendalikan kegiatan kepatuhan, relasi, dan komunikasi perusahaan, dan manajemen kearsipan untuk memastikan tersedianya program kesekretariatan dan kegiatan hubungan kemasyarakatan yang mampu meningkatkan citra perusahaan.

b. Satuan Pengawas Internal

Tugas dan wewenang satuan pengawas internal yaitu mengatur dan mengendalikan kegiatan strategi dan perencanaan audit, serta eksekusi audit untuk memastikan sistem, prosedur, dapat terlaksana secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan.

c. Divisi *Quality, Healthy, Safety, Environment* (QHSE)

Tugas dan wewenang Divisi QHSE yaitu mengelola kegiatan mutu, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan (MK3L) / QHSE serta mengawasi kegiatan engineering untuk menghasilkan sistem dan implementasi QHSE yang tepat sehingga output dari kegiatan industri konstruksi yang dihasilkan memenuhi standar yang dipersyaratkan atau bahkan melebihi, serta memastikan proses engineering untuk setiap metode kerja mengacu pada aspek QHSE.

d. Divisi *Corporate Planning*

Divisi *Corporate Planning* memiliki tugas yaitu mengatur dan mengendalikan kegiatan strategi perencanaan dan pendanaan perusahaan serta

melaksanakan optimalisasi porotfolio dan aset untuk menghasilkan strategi yang tepat, optimalisasi aset yang sesuai dengan tujuan dan visi-misi perusahaan.

e. Divisi Akuntansi dan Keuangan

Tugas dan wewenang Divisi Akuntansi dan Keuangan yaitu pertama mengatur dan mengendalikan kegiatan akuntansi untuk memastikan tersedianya laporan keuangan perusahaan secara tepat waktu & mutu dan evaluasi kondisi perusahaan melalui analisa rasio keuangan perusahaan. Kedua, mengatur dan mengendalikan kegiatan perpajakan perusahaan untuk memastikan tercapainya tertib perpajakan sesuai Undang-Undang dan Peraturan Perpajakan. Ketiga, Mengelola seluruh Aktivitas keungan untuk memastikan tersedianya dana dengan biaya yang optimal untuk mendukung operasional perusahaan serta melakukan pengelolaan aset untuk mencapai optimalisasi aset perusahaan.

f. Divisi Legal

Divisi Legal memiliki tugas untuk memastikan tersedianya perangkat dan dokumen hukum yang dibutuhkan perusahaan.

g. Divisi Pengembangan Bisnis Konstruksi

Tugas dan wewenang Divisi Pengembangan Bisnis Konstruksi yaitu mengatur dan mengendalikan kegiatan pengembangan bisnis kontruksi (Manajemen kegiatan pemasaran bidang konstruksi) diseluruh perusahaan untuk menghasilkan perolehan kontrak proyek dan *Revenue* yang sesuai dengan sasaran dan target perusahaan.

h. Divisi *Supply Chain Management*

Tugas dan wewenang divisi *supply chain management* yaitu merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi proses pemenuhan kebutuhan sumber daya, pelayanan pelanggan, dan pengelolaan rekanan untuk memastikan kegiatan *supply chain management* dalam proses produksi diperusahaan yang sesuai dengan rencana strategis perusahaan serta standar kualitas dan harapan pelanggan.

i. Divisi Pengendalian Operasi dan Anak Perusahaan

Tugas dan wewenang Divisi pengendalian Operasi dan Anak perusahaan yaitu mengatur dan mengendalikan kegiatan operasi divisi sesuai dengan RKAD dan Anak Perusahaan sesuai dengan rencana strategis dan target perusahaan serta standar kualitas dan harapan pelanggan.

j. Divisi *Human Capital*

Tugas dan tanggung jawab *Human capital* yaitu, pertama mengelola perencanaan dan pelaksanaan dan evaluasi terkait human capital untuk memastikan perencanaan organisasi dan *Human Capital* sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mampu menunjang pencapaian visi misi dan rencana strategis perusahaan. Kedua, mengelola *Procurement* dan pengelolaan vendor terkait fasilitas kantor, Inventaris kantor, pengelolaan perijinan, pengelolaan gedung, infrastruktur, dan layanan umum untuk memastikan tersedianya fasilitas kantor, sarana, prasarana, dan pelayanan umum yang mampu menunjang operasional perusahaan.

k. Divisi Sistem dan Risiko

Tugas dan wewenang divisi sistem dan risiko yaitu yang pertama, mengelola kegiatan penyusunan dan pengendalian sistem bisnis proses perusahaan (SOP) untuk menghasilkan sistem yang tepat sehingga output dari kegiatan industri konstruksi yang dihasilkan lebih tinggi dari standar yang dipersyaratkan. Kedua, mengatur dan mengendalikan kegiatan pemngelolaan teknologi informasi untuk memastikan tersedianya sistem teknolohgi informasi yang menunjang operasionalisasi bisnis perusahaan.

Ketiga, mengatur dan mngendalikan kegiatan manajemen risiko perusahaan untuk memastikan tersedianya penbgelolaan risiko yang tepat sehinggann dapatbmenghindarkan perusahaan dari kerugian atau risiko-risiko yang dapat mengancam proses operasional perusahaan.

l. Divisi Pengembangan Bisnis dan Investasi

Tugas dan wewenang Divisi Pengembangan Bisnis dan Investasi yaitu mengatur dan mengendalikan kegiatan rencana strategi dan pengembangan bisnis untuk menghasilkan strategi dan pengembangan bisnis yang tepat, inisiatif bisnis baru serta implementasinya sesuai dengan tujuan dan visi-misi perusahaan.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh responden yaitu sebanyak 68 karyawan dari 208 populasi. Penyebaran angket dilakukan oleh peneliti kepada 68 responden dengan tata cara yang sesuai dengan peraturan perusahaan yaitu dengan menyerahkan angket kepada divisi Human

Capital untuk di distribusikan kepada 12 divisi sesuai dengan data pemilihan sampel yang telah dibuat. Kantor pusat PT.Hutama Karya (Persero) Jakarta memiliki 12 divisi yang meliputi Sekretaris Perusahaan, Akuntansi dan Keuangan, *Corporate Planning*, *Human Capital*, Legal, Pengembangan Bisnis dan Investasi, Pengendalian Operasi dan AP, QHSE, Sistem dan Risiko, *Supply Chain Management*, Satuan Pengawas Intern. Berdasarkan hasil pendistribusian dan pengembalian angket yang didistribusikan sesuai dengan jumlah sampel yang diperoleh yaitu sejumlah 68 responden. Penelitian yang dilakukan pada PT. Hutama Karya (Persero) Jakarta terhadap 68 responden melalui penyebaran kuisioner diperoleh beberapa gambaran umum responden yang diuraikan sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut data yang diperoleh peneliti dari lokasi penelitian, dapat dilihat jumlah responden pria dan wanita adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	45	66,18
Perempuan	23	33,82
Total	68	100

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang dengan persentase sebesar 66,18% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang dengan persentase 33,82%. Sehingga dapat dilihat bahwa responden terbanyak pada

karyawan yang bertugas di kantor pusat PT.Hutama Karya yaitu responden laki-laki dengan jumlah 45 orang..

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	1	1,47
DIPLOMA	3	4,41
S1	60	88,24
S2	4	5,88
TOTAL	68	100.00

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas mengenai tingkat pendidikan, diperoleh data bahwasannya karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu 1 orang dengan persentase 1,47%, Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 4,41%, S1 60 orang dengan persentase 88,24%, dan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 5,88 %. Dilihat dari data ini, menunjukkann bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan di kantor pusat PT. Hutama Karya adalah S1 dengan jumlah 60 orang.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	39	57,35
31-40	16	23,53
41-50	10	14,71
≥51	3	4,41
TOTAL	68	100.00

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa rentan usia 21-30 merupakan usia mayoritas karyawan yang bertugas di kantor pusat PT.Hutama Karya (Persero) dengan jumlah 39 orang dengan persentase 57,35%. Responden terbanyak kedua yaitu usia 31-40 dengan jumlah 16 orang dengan persentase 23,53%, selanjutnya responden dengan usia 41-50 berjumlah 10 orang dengan persentase 14,71%, dan responden yang berusia ≥ 51 berjumlah 3 orang dengan persentase 4,41%. Dari data tersebut, mayoritas karyawan yang bertugas di kantor pusat PT.Hutama Karya masih berada di masa produktif.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
≤ 5 Tahun	30	44,12
6-10	22	32,35
11-15	7	10,29
16-20	3	4,41
≥ 21	6	8,82
TOTAL	68	100.00

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 44,12%. Masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 32,35 %, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 10,29%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,41 %, dan masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 8,82 %. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa

mayoritas karyawan yang berkerja di kantor pusat PT.Hutama Karya (Persero) memiliki masa kerja ≤ 5 tahun, dengan jumlah 30 orang dengan persentase 44,12%.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Bersumber pada kuisioner yang telah diberikan kepada responden yang berjumlah 68 orang, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas (c)} = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,8 – 2,59	Tidak Baik
2,6 – 3,39	Sedang
3,4 – 4,19	Baik
4,2 – 5	Sangat Baik

Sumber : data primer diolah (2019)

Tabel 4.5 diatas menunjukkan persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian.

a. Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X _{1.1.1}	18	26.47	35	51.47	14	20.59	1	1.47	0	0.00	68	100	4.03	4.10
X _{1.1.2}	24	35.29	33	48.53	10	14.71	1	1.47	0	0.00	68	100	4.18	
X _{1.2.1}	31	45.59	33	48.53	3	4.41	1	1.47	0	0.00	68	100	4.38	4.22
X _{1.2.2}	16	23.53	43	63.24	7	10.29	2	2.94	0	0.00	68	100	4.07	
X _{1.3.1}	21	30.88	44	64.71	3	4.41	0	0.00	0	0.00	68	100	4.26	4.22
X _{1.3.2}	20	29.41	41	60.29	7	10.29	0	0.00	0	0.00	68	100	4.19	
X _{1.4.1}	21	30.88	41	60.29	5	7.35	1	1.47	0	0.00	68	100	4.21	4.15
X _{1.4.2}	17	25.00	41	60.29	9	13.24	1	1.47	0	0.00	68	100	4.09	
X _{1.5.1}	17	25.00	33	48.53	17	25.00	1	1.47	0	0.00	68	100	3.97	4.06
X _{1.5.2}	16	23.53	47	69.12	5	7.35	0	0.00	0	0.00	68	100	4.16	
X _{1.6.1}	14	20.59	46	67.65	8	11.76	0	0.00	0	0.00	68	100	4.09	4,10
X _{1.6.2}	15	22.06	47	69.12	5	7.35	1	1.47	0	0.00	68	100	4.12	
Grand Mean													4.15	

Sumber : data primer diolah,(2019)

- X_{1.1.1} : Penerangan di dalam ruangan kerja terang dan tidak menyilaukan
- X_{1.1.2} : Distribusi cahaya dalam ruangan kerja sangat merata
- X_{1.2.1} : Ventilasi dalam ruang kerja sudah sangat baik
- X_{1.2.2} : Suhu ruangan yang terjaga sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja
- X_{1.3.1} : Penggunaan Peredam suara di dalam ruangan sudah baik
- X_{1.3.2} : Tingkat kebisingan di ruangan kerja tidak mengganggu dalam bekerja
- X_{1.4.1} : Kebersihan di dalam ruangan kerja sudah sangat baik
- X_{1.4.2} : Fasilitas kebersihan di ruangan kerja sudah cukup memadai
- X_{1.5.1} : Pemilihan warna dalam ruangan kerja sudah sangat baik

- X1.5.2 : Kombinasi warna dalam ruangan kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan
- X1.6.1 : Tidak pernah mengalami kehilangan barang di dalam perusahaan
- X1.6.2 : Tingkat keamanan di perusahaan sangat baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 68 orang, untuk item X1.1.1 mengenai penerangan ruangan kerja terang dan tidak menyilaukan, terdapat 18 responden atau 26,47% yang menyatakan sangat setuju. Selanjutnya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 51,47%, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 20,59%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pernyataan dari item X1.1.1 memiliki *mean* dari jawaban responden yaitu sebesar 4,03, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerangan di dalam ruangan kerja Kantor Pusat PT. Hutama Karya (persero) sudah dalam kondisi yang baik dan tidak menyilaukan.

Pernyataan berikutnya yaitu item X1.1.2 mengenai distribusi cahaya dalam ruangan kerja sangat merata dapat diketahui bahwa 24 responden atau 35,29% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 48,53%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 14,71%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1%. Pernyataan dari item X1.1.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.18, hal ini menunjukkan bahwa distribusi cahaya

dalam ruangan kerja di Kantor Pusat PT. Hutama Karya (Persero) sudah dalam kondisi yang baik.

Untuk pernyataan dari item X1.2.1 mengenai ventilasi dalam ruang kerja sudah sangat baik dapat diketahui bahwa terdapat 31 responden atau 45,59 yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 48,53%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,41%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pernyataan dari item X1.2.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,38, hal ini menunjukkan bahwa ventilasi dalam ruangan kerja di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah sangat baik dan memadai.

Untuk pernyataan dari item X1.2.2 mengenai suhu ruangan yang terjaga sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja dapat diketahui bahwa terdapat 16 atau 23,53% responden yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 63,24%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 10,29%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,94%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pernyataan dari item X1.2.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,07, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa suhu ruangan yang terjaga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Untuk pernyataan dari item X1.3.1 mengenai penggunaan peredam suara di dalam ruangan sudah baik dapat diketahui bahwa terdapat 21 responden atau 30,88% yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 64,71%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,41%, kemudia responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pernyataan dari Item X1.3.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,26, hal ini menunjukkan bahwa peredam suara di dalam ruangan Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah berfungsi sangat baik.

Untuk pernyataan dari item X1.3.2 mengenai tingkat kebisingan di ruangan kerja tidak mengganggu dalam bekerja dapat diketahui bahwa terdapat 20 responden atau 29.41% yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 60,29%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 10,29%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.3.2 ini memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,19, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa tingkat kebisingan di dalam ruangan kerja masih dalam kondisi normal sehingga tidak mengganggu dalam bekerja.

Untuk pernyataan item X1.4.1 mengenai kebersihan di dalam ruangan kerja sudah sangat baik dapat diketahui bahwa terdapat 21 responden atau 30,88% yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 41

responden atau 60,29%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,35%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.4.1 ini memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,21, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa kondisi kebersihan dalam ruangan kerja di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah sangat baik dan selalu terjaga kebersihannya.

Untuk pernyataan dari item X1.4.2 mengenai fasilitas kebersihan di ruangan kerja sudah cukup memadai dapat diketahui bahwa terdapat 17 responden atau 25% yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 60,29%. Selanjutnya responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 13,24%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.4.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,09, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju fasilitas kebersihan di ruangan kerja Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah memadai.

Untuk pernyataan dari item X1.5.1 mengenai pemilihan warna dalam ruangan kerja sudah sangat baik dapat diketahui bahwa terdapat 17 responden atau 25%, yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 63 responden atau 48,53%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 25%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat

tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.5.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 3,97, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pemilihan warna dalam ruangan kerja di Kantor Pusat PT. Hutama Karya sudah berjalan dengan baik.

Untuk pernyataan dari item X1.5.2 mengenai kombinasi warna dalam ruangan kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan dapat diketahui bahwa terdapat 16 responden atau 23,53% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 69,12%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,35%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.5.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,16, hal ini menunjukkan bahwa kombinasi warna yang diterapkan di ruangan kerja Kantor Pusat PT.Hutama Karya(Persero) sudah baik dan tidak mengganggu aktifitas kerja karyawan.

Untuk pernyataan item X1.6.1 mengenai tidak pernah mengalami kehilangan barang di dalam perusahaan dapat diketahui bahwa terdapat 14 responden atau 20,59% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 67,65%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 11,76%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.6.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,09, hal ini menunjukkan bahwa

tingkat kehilangan barang di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) masih dalam kondisi yang baik dan terjaga.

Untuk pernyataan item X1.6.2 mengenai tingkat keamanan di perusahaan sangat baik dapat diketahui bahwa terdapat 15 responden atau 22,06% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 69,12%. Selanjutnya, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,35%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X1.6.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,12, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keamanan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah dalam kondisi yang baik dan terjaga.

Berdasarkan data tabel 4.6 dengan dua belas item tersedia pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,15. Skor termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh perusahaan sudah baik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X _{2.1.1}	14	20.59	40	58.82	14	20.59	0	0.00	0	0.00	68	100	4.00	4.17
X _{2.1.2}	25	36.76	41	60.29	2	2.94	0	0.00	0	0.00	68	100	4.34	
X _{2.2.1}	33	48.53	31	45.59	4	5.88	0	0.00	0	0.00	68	100	4.43	4.31
X _{2.2.2}	18	26.47	45	66.18	5	7.35	0	0.00	0	0.00	68	100	4.19	
X _{2.3.1}	27	39.71	36	52.94	4	5.88	1	1.47	0	0.00	68	100	4.31	4.3
X _{2.3.2}	30	44.12	30	44.12	6	8.82	2	2.94	0	0.00	68	100	4.29	
Grand Mean													4.31	

Sumber : data primer diolah (2019)

Keterangan:

- X2.1.1: Kelancaran komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam pemberian tugas
- X2.1.2 : Adanya Kesempatan berkomunikasi dan konsultasi mengenai pekerjaan
- X2.2.1 : Dapat mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
- X2.2.2 : Memiliki kualitas komunikasi yang baik dengan atasan
- X2.3.1 : Memiliki Keharmonisan hubungan antar karyawan
- X2.3.2 : Terjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 68 orang, untuk item X2.1.1 mengenai kelancaran komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam pemberian tugas, terdapat 14 responden atau 20,59% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan

setuju sebanyak 40 responden atau 58,82%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 20,59%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X2.1.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,00, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan dalam pemberian tugas di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) berjalan dengan baik dan lancar.

Untuk pernyataan dari item X2.1.2 mengenai adanya kesempatan berkomunikasi dan konsultasi mengenai pekerjaan dapat diketahui bahwa terdapat 25 responden atau 36,76% yang menyatakan sangat setuju, dan yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 60,29%. Selanjutnya, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,94%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X2.1.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,34, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karyawan sudah diberikan kesempatan untuk berkomunikasi dan konsultasi mengenai pekerjaan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero).

Untuk pernyataan dari item X2.2.1 mengenai dapat mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diketahui bahwa terdapat 33 responden atau 48,53% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 45,59%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,88%, kemudian responden

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X2.2.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,43, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karyawan dapat mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero)

Untuk pernyataan dari item X2.2.2 mengenai memiliki kualitas komunikasi yang baik dengan atasan dapat diketahui bahwa terdapat 18 responden atau 26,47% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 66,18%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,35%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X2.2.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,19, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karyawan sudah memiliki kualitas komunikasi yang baik dengan atasan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero).

Untuk pernyataan dari item X2.3.1 mengenai memiliki Keharmonisan hubungan antar karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 39,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 52,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X2.3.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,31, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju karyawan memiliki keharmonisan hubungan

antar karyawan dapat membantu dalam penyelesaian tugas di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero).

Untuk pernyataan dari item X2.3.2 mengenai terjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 30 responden atau 44,12% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 44,12%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 8,82%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,94%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item X2.3.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,29, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah terjalin dengan sangat baik.

Berdasarkan data tabel 4.7 dengan enam item tersedia pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,31. Skor termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik.

c. Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
Z _{1.1}	24	35.29	43	63.24	1	1.47	0	0.00	0	0.00	68	100	4.34	4.32
Z _{1.2}	24	35.29	41	60.29	3	4.41	0	0.00	0	0.00	68	100	4.31	
Z _{2.1}	18	26.47	43	63.24	6	8.82	1	1.47	0	0.00	68	100	4.15	4.09
Z _{2.2}	16	23.53	39	57.35	13	19.12	0	0.00	0	0.00	68	100	4.04	
Z _{3.1}	16	23.53	42	61.76	9	13.24	1	1.47	0	0.00	68	100	4.07	4.19
Z _{3.2}	25	36.76	41	60.29	1	1.47	1	1.47	0	0.00	68	100	4.32	
Grand Mean													4.21	

Sumber : data primer diolah (2019)

Keterangan:

- Z_{1.1} : Pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan hidup
- Z_{1.2} : Perusahaan memberikan suasana kerja yang baik
- Z_{2.1} : Keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan suatu bentuk dukungan dalam bekerja
- Z_{2.2} : Keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja merupakan suatu bentuk dukungan dalam bekerja
- Z_{3.1} : Perusahaan memberikan kesempatan mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- Z_{3.2} : Saya mendapatkan kesempatan dan peluang untuk mengembangkan Karir

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 68 orang, untuk item Z_{1.1} mengenai pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan hidup, terdapat 24 responden atau 35,29%

yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 63,24%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,47%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Item Z.1.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,34, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pendapatan yang di terima karyawan dari hasil pekerjaan yang di lakukan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah sangat baik dan dapat memenuhi kebutuhan hidup

Untuk pernyataan dari item Z.1.2 mengenai perusahaan memberikan suasana kerja yang baik dapat diketahui bahwa terdapat 24 responden atau 35,29% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 60,29%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,41%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Z.1.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.31, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju perusahaan telah memberikan dan menyediakan kepada karyawan suasana kerja yang baik di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero).

Untuk pernyataan dari item Z.2.1 mengenai keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan suatu bentuk dukungan dalam bekerja dapat diketahui bahwa terdapat 18 responden atau 26,47% yang menyatakan sangat setuju , dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 63,24%.

Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 8,82%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Z.2.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.15, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) dapat menjadi suatu bentuk dukungan dalam bekerja.

Untuk pernyataan dari item Z.2.2 mengenai keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja merupakan suatu bentuk dukungan dalam bekerja dapat diketahui bahwa terdapat 16 responden atau 23,53% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 57,35%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 19,12%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Z.2.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.04, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja di Kantor Pusat PT.Hutama Karya dapat menjadi suatu bentuk dukungan dalam bekerja.

Untuk pernyataan dari item Z.3.1 mengenai perusahaan ini memberikan kesempatan mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa terdapat 16 responden atau 23,53% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 61,76%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu

sebanyak 9 responden atau 13,24%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Z.3.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.07, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Kantor Pusat PT.Hutama Karya (persero) telah menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

Untuk pernyataan dari item Z.3.2 mengenai mendapatkan kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karir dapat diketahui bahwa terdapat 25 responden atau 36,76% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 60,29%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,47%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Z.3.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.32, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) telah menyediakan kesempatan dan peluang untuk karyawan mengembangkan karir.

Berdasarkan data tabel 4.8 dengan enam item tersedia pada variabel motivasi kerja (Z) diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,21. Skor termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sangat baik.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
Y _{1.1}	22	32.35	41	60.29	4	5.88	1	1.47	0	0.00	68	100	4.24	4.21
Y _{1.2}	24	35.29	34	50.00	8	11.76	2	2.94	0	0.00	68	100	4.18	
Y _{2.1}	26	38.24	38	55.88	3	4.41	1	1.47	0	0.00	68	100	4.31	4.29
Y _{2.2}	22	32.35	43	63.24	3	4.41	0	0.00	0	0.00	68	100	4.28	
Y _{3.1}	13	19.12	51	75.00	3	4.41	1	1.47	0	0.00	68	100	4.12	4.15
Y _{3.2}	15	22.06	52	76.47	0	0.00	1	1.47	0	0.00	68	100	4.19	
Grand Mean													4.22	

Sumber : data primer diolah (2019)

Keterangan:

- Y_{1.1} : Penyelesaian tugas sesuai dengan target yang telah di ditetapkan
- Y_{1.2} : Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan lebih baik dari pekerja lainnya
- Y_{2.1} :Dapat memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan
- Y_{2.2} : Kualitas kerja yang dihasilkan lebih baik dari periode sebelumnya
- Y_{3.1} : Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
- Y_{3.2} : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas lebih baik dari periode sebelumnya

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 68 orang, untuk item Y_{1.1} mengenai dalam pelaksanaan tugas, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah di ditetapkan, terdapat 22 responden atau 32,35% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 60,29%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,88%, kemudian

responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Item Y.1.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4,24, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dalam pelaksanaan tugas di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Untuk pernyataan dari item Y.1.2 mengenai dalam pelaksanaan tugas, kuantitas pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dari pekerja lainnya dapat diketahui bahwa terdapat 24 responden atau 35,29% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 50%. Selanjutnya, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 11,76%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,94%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Item Y.1.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.18, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kuantitas kerja yang dihasilkan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya lebih baik dari pekerja lainnya.

Untuk pernyataan dari item Y.2.1 mengenai dalam pelaksanaan tugas, saya dapat memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat diketahui bahwa terdapat 26 responden atau 38,24% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 55,88%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,41%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0

responden atau 0,0%. Item Y.2.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.31, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kualitas kerja yang dihasilkan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) dapat memenuhi standar yang telah di tentukan.

Untuk pernyataan dari item Y.2.2 mengenai dalam pelaksanaan tugas, kualitas kerja yang saya hasilkan lebih baik dari periode sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat 22 responden atau 32,35% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 63,24%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,41%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Y.2.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.28, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju kualitas kerja yang di hasilkan di Kantor Pusat PT.HutamaKarya (Persero) lebih baik dari periode sebelumnya.

Untuk pernyataan dari item Y.3.1 mengenai dalam pelaksanaan tugas, saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 13 responden atau 19,12% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 75%. Selanjutnya, responden yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,41%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Item Y.3.1 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.12, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju

dalam pelaksanaan tugas di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Untuk pernyataan dari item Y.3.2 mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas lebih baik dari periode sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat 15 responden atau 22,06% yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 76,47%. Selanjutnya, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,47%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Y.3.2 memiliki *mean* dari jawaban responden sebesar 4.19, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas di Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) lebih baik dari periode sebelumnya.

Berdasarkan data tabel 4.9 dengan enam item tersedia pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,22. Skor termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan sudah sangat baik.

2. Analisis Inferensial

a. Koefisien Jalur terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	0.212	0.051	0.443	4.160	0.000
X2	0.364	0.099	0.392	3.683	0.000

Dependent variable : Z

Sumber: Lampiran 5

1) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,443 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 4,160 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Lingkungan Kerja Fisik semakin baik maka Motivasi Kerja juga akan semakin meningkat.

2) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_3 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,392 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 3,683 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Lingkungan Kerja Non Fisik semakin baik maka Motivasi Kerja juga akan semakin meningkat.

b. Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
X1	0.114	0.056	0.243	2.025	0.047
X2	0.219	0.107	0.241	2.054	0.044
Z	0.368	0.122	0.375	3.018	0.004

Dependent Variable : Y

Sumber: Lampiran 6

1) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,243 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,025 dan probabilitas sebesar 0,047 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Lingkungan Kerja Fisik semakin baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

2) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H₄ : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,241 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,054 dan probabilitas sebesar 0,044 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. hubungan yang positif menunjukkan jika Lingkungan Kerja Non Fisik semakin baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

3) Pengujian Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_5 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,375 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 3,018 dan probabilitas sebesar 0,004 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. hubungan yang positif menunjukkan jika Motivasi Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

e. Hasil Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (M) dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
S_{ab} &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\
&= \sqrt{0,375^2 0,051^2 + 0,443^2 0,122^2 + 0,051^2 0,122^2} \\
&= \\
&= \sqrt{(0,140625)(0,002601) + (0,196249)(0,014884) + (0,002601)(0,014884)} \\
&= \sqrt{0,00036576562 + 0,00292097012 + 0,00003871328} \\
&= \sqrt{0,0033254902} \\
&= 0,05766670634
\end{aligned}$$

Perhitungan t hitung adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
&= \frac{(0,443)(0,375)}{0,05766614258} \\
&= \frac{0,166125}{0,05766614258} \\
&= 2,8808
\end{aligned}$$

Hasil perhitungan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu, $2,8808 > 1,9971$ dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini Motivasi Kerja sebagai variabel mediator pada hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan diterima.

$$\begin{aligned}
S_{ab} &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\
&= \sqrt{0,375^2 0,099^2 + 0,392^2 0,122^2 + 0,099^2 0,122^2} \\
&= \\
&= \sqrt{(0,140625)(0,009801) + (0,153664)(0,014884) + (0,009801)(0,014884)} \\
&= \sqrt{0,00137826563 + 0,00228713498 + 0,00014587808}
\end{aligned}$$

$$= \sqrt{0,00381127869}$$

$$= 0,0617355545$$

Perhitungan t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$= \frac{(0,392)(0,375)}{0,0617355545}$$

$$= \frac{0,147}{0,0617355545}$$

$$= 2,3811$$

Hasil perhitungan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu, $2,3811 > 1,9971$ dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini Motivasi Kerja sebagai variabel mediator pada hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan diterima.

f. Pengujian Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan mediator motivasi kerja dapat dilihat dalam table 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Pengaruh Langsung X terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y	Total Pengaruh	Keterangan
X1 – Z	0.443	-	0.443	Signifikan
X2 – Z	0.392	-	0.392	Signifikan
X1 – Y	0.243	0.166	0.409	Signifikan
X2 – Y	0.241	0.147	0.388	Signifikan
Z – Y	0.375	-	0.375	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0.166, sehingga total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,409.

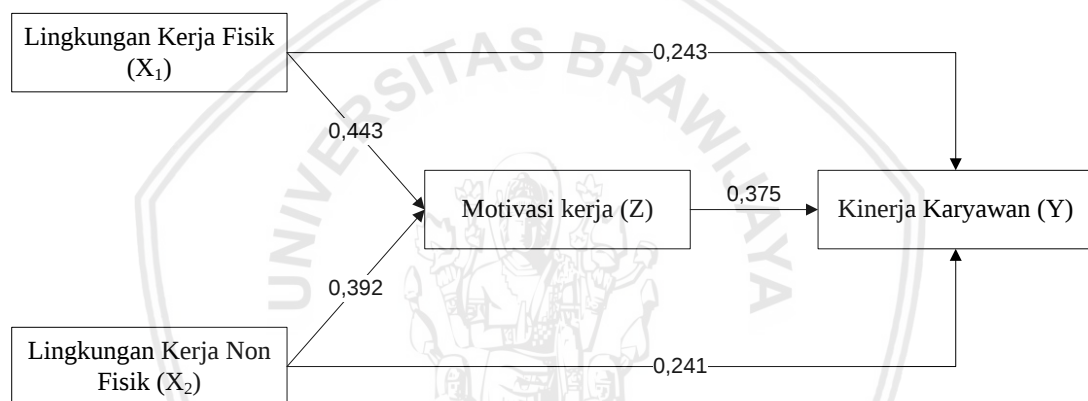
Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,147 , sehingga total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

g. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,443 dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar

0,392. Koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,375. Koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,243, dan Koefisien variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,241.

Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

D. Pembahasan

1. Gambaran keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Utama Karya (Persero).

a. Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Secara keseluruhan, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki *grand mean* 4.15, dan hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja fisik sudah dalam

kategori baik dikarenakan kantor pusat PT.Hutama Karya (Persero) sudah menerapkan lingkungan kerja fisik yang dapat membuat karyawan nyaman dan aman di dalam ruangan kerja. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki 12 item pernyataan, item tersebut mengenai penerangan, distribusi cahaya, ventilasi udara, suhu ruangan, peredam suara, tingkat kebisingan, kebersihan, fasilitas kebersihan, pemilihan warna, kombinasi warna, tingkat keamanan, kehilangan barang. Dari 12 item tersebut, item yang memiliki *mean* tertinggi yaitu pada item X1.2.1 dengan *mean* 4.38 yaitu ventilasi yang sudah memadai di ruangan kerja, ventilasi yang terdapat di Kantor Pusat PT. Hutama Karya sudah dalam kondisi yang baik dan menggunakan teknologi terbaru sehingga sirkulasi udara di dalam ruangan tetap terjaga dengan baik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Secara keseluruhan, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki *grand mean* 4.31, dan hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada kantor pusat PT.Hutama Karya (Persero) dalam kategori sangat baik, dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis di perusahaan. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki 6 item pernyataan, item tersebut mengenai penyampain informasi mengenai tugas, kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi, kordinasi mengenai tugas, menjaga komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan, hubungan kerja sama dengan tim kerja, rasa kepercayaan dengan rekan kerja. Dari 6 item tersebut, item yang memiliki *mean* tertinggi yaitu item X2.2.1 yaitu mengenai kordinasi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan di Kantor Pusat PT.Hutama Karya dalam melaksanakan tugas cukup

aktif dalam berkordinasi dan melaporkan mengenai tugas yang di berikan agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat bertanggung jawab kepada pihak yang terkait dalam tugas yang diberikan.

c. Motivasi Kerja (Z)

Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja (Z) memiliki *grand mean* 4.21, dan hal ini memiliki arti bahwa kantor pusat PT.Hutama Karya sudah memberikan motivasi kerja terhdap karyawan dengan sangat baik. Variabel motivasi kerja memiliki 6 item pernyataan, item tersebut mengenai pendapatan, suasana kerja, hubungan antara atasan, hubungan antar karyawan, kesempatan mengembangkan potensi diri, kesempatan mengembangkan karir. Dari 6 item tersebut, item yang memiliki *mean* tertinggi yaitu item Z.1.1 dengan *mean* 4.34 mengenai pendapatan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup. PT. Utama Karya memberikan pendapatan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan karayawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga menjadi motivasi kerja yang sangat baik untuk para karyawan.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *grand mean* 4.22, dan hal ini memiliki arti bahwa kinerja karyawan yang terdapat pada kantor pusat PT.Hutama Karya (Persero) dalam kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan memiliki 6 item pernyataan, item tersebut mengenai pemenuhan target yang telah ditetapkan, kuantitas pekerjaan lebih baik dari pekerja lainnya, kualitas kerja sesuai standar, kualitas pekerjaan lebih baik dari periode sebelumnya,

penyelesaian tugas sesuai standar waktu, ketepatan waktu penyelesaian tugas lebih baik dari sebelumnya. Dari 6 item tersebut, item yang memiliki *mean* tertinggi yaitu item Y.2.1 dengan *mean* 4.31 mengenai kualitas hasil kerja yang sudah sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja yang dilakukan karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, kualitas hasil kerja seperti ketelitian dan kerapian yang dihasilkan karyawan PT.Hutama Karya (persero) dapat memenuhi standar atau tidaknya dapat dilihat pada formulir indikator penilaian kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja.

Hipotesis pertama yang berdasarkan dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), menunjukkan bahwa koefisien beta sebesar 0,443, nilai t_{hitung} 4,160 dengan nilai probabilitas yaitu sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti jika suatu lingkungan kerja semakin baik, maka akan dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja di perusahaan seharusnya memberikan suasana yang aman dan nyaman, karena hal ini sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk menjaga emosional diri dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Zainal, *et al* (2015:608) yang menyatakan bahwa “terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang

menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua yang berdasarkan dari hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), menunjukkan bahwa koefisien beta sebesar 0,392 , nilai t_{hitung} 3,683 dengan nilai probabilitas yaitu sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti jika suatu lingkungan kerja non fisik semakin baik, yaitu keharmonisan hubungan yang terjaga di dalam suatu organisasi maka akan menjadi sebuah motivasi yang akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Aslami *et al* (2017) bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah “lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh akal manusia, tetapi lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan dengan rekan kerja dan atasan”. Maka dari itu perusahaan harus menjaga keharmonisan suatu hubungan antar para karyawan dan hubungan antara atasan dengan bawahan agar dapat terjalin kerja sama yang baik dan dapat menjadi sebuah dukungan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang berdasarkan dari hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), menunjukkan bahwa koefisien beta sebesar 0,243 , nilai t_{hitung} 2,025 dengan nilai probabilitas yaitu sebesar 0,047

(sig<0,05). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik semakin baik dan nyaman maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sedarmayanti (2009:26) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar area kerja dalam bentuk fisik dapat mempengaruhi para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut berarti perusahaan harus bisa menciptakan dan menjaga lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman dan kondusif agar karyawan bisa menjalankan tugasnya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat yang berdasarkan dari hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), menunjukkan bahwa koefisien beta sebesar 0,241 , nilai t_{hitung} 2,054 dengan nilai probabilitas yaitu sebesar 0,044 (sig<0,05). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Keharmonisan hubungan yang selalu terjaga diharapkan akan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sugito dan Sumartono dalam penelitian Sari (2016) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Maka dari itu perusahaan harus dapat menjaga keharmonisan hubungan dan komunikasi yang baik agar dapat

terciptanya kerja sama yang efektif dan efisien sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima yang berdasarkan dari hasil analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), menunjukkan bahwa koefisien beta sebesar 0,375 , nilai t_{hitung} 3,018 dengan nilai probabilitas yaitu sebesar 0,004 ($sig < 0,05$). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2013:287) yang berpendapat bahwa dengan melakukan pemberian motivasi yang tepat dapat menyebabkan para karyawan akan terdorong dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada para karyawan seperti memberikan pendapatan yang sesuai, menjalin hubungan yang baik, kesempatan untuk berkembang agar motivasi kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan juga meningkat.

7. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan mediator motivasi kerja memperoleh sobel test sebesar 2,8808. Nilai tersebut menunjukkan $2,8808 > 1,9971$ yang dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja didukung.

8. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan mediator motivasi kerja memperoleh sobel test sebesar 2,3811. Nilai tersebut menunjukkan $2,3811 > 1,9971$ yang dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja didukung. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan mediator motivasi kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan varibnel mediator Motivasi Kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis statisttik deskriptif diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,15, sehingga dapat diartikan Lingkungan PT Utama Karya (Persero) sudah dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,31, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik PT Utama Karya (Persero) sudah dalam kategori sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan item pernyataan yaitu dapat mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan rata-rata tertinggi, yaitu 4,43. Variabel Motivasi Kerja (Z) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,21, sehingga dapat diartikan karyawan Kantor Pusat PT Utama Karya (Persero) sudah memiliki Motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan item pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan hidup.dengan rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,34. Kinerja karyawan (Y) pada karyawan kantor pusat PT Utama

Karya dikatakan sangat baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dengan *grand mean* sebesar 4,22. Hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan kantor pusat PT Utama Karya (Persero) dengan dapat memenuhi standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X1) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan(Z).
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik (X2) semakin tinggi, maka semakin baik pula motivasi kerja (Z) pada karyawan.
4. Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X1) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y).
5. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Arah hubungan yang positif

menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik (X2) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y).

6. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja (Z) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y).
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,166. Hasil pengujian motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediator menggunakan sobel test menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,8808 dengan demikian, dapat diartikan bahwa motivasi kerja (Z) signifikan sebagai variabel intervening.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,147. Hasil pengujian motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediator menggunakan sobel test menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,3811 dengan demikian, dapat diartikan bahwa motivasi kerja (Z) signifikan sebagai variabel intervening.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pusat PT.Hutama Karya (Persero)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, item dari variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai terendah pada item mengenai pemilihan warna di ruangan kerja, nilai rendah ini terjadi dikarenakan saat pemilihan warna tidak melibatkan karyawan secara menyeluruh dan hanya disepakati oleh beberapa karyawan, sehingga perusahaan diharapkan kedepannya dalam proses pemilihan warna dilakukan dengan seoptimal mungkin agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja lebih baik. Nilai rendah juga dimiliki Item dari variabel lingkungan kerja non fisik yaitu item mengenai kelancaran komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam pemberian tugas, nilai rendah ini terjadi dikarenakan banyaknya agenda pimpinan yang harus dilakukan, sehingga dalam komunikasi mengenai tugas seringkali dilakukan melalui media sosial atau aplikasi pesan. Walaupun sudah dalam kondisi yang baik diharapkan untuk seluruh karyawan atau atasan untuk menjaga kelancaran komunikasi agar tugas yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai terendah pada item mengenai keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja merupakan bentuk dukungan dalam bekerja, nilai terendah ini terjadi dikarenakan karyawan sendiri memiliki tugas yang berbeda-beda sehingga komunikasi sesama rekan kerja lebih aktif di sosial media. Walaupun masih dalam kondisi yang baik diharapkan untuk seluruh karyawan agar tetap menjaga dan meningkatkan keharmonisan hubungan antar rekan kerja dikarenakan hal ini menjadi suatu dukungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Nilai rendah juga dimiliki oleh item yang mengenai penyelesaian tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan namun item ini masih dalam kondisi yang baik, diharapkan perusahaan beserta karyawan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan waktu penyelesaian tugas. Saran terakhir dari penulis yaitu perusahaan diharapkan memberikan pelatihan secara rutin yang dapat membantu untuk karyawan meningkatkan potensi dirinya sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman serta akan menjadi sebuah motivasi pada diri karyawan yang akan berdampak positif untuk mencapai visi misi perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya, penulis mengharapkan bagi penelitian dengan permasalahan yang sama untuk lebih mengembangkan lagi dengan menambahkan atau mengganti indikator lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan melakukan penelitian di tempat lainnya sebagai objek penelitian.

C. Keterbatasan

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, sehingga kuesioner mengenai kinerja karyawan diisi oleh karyawan itu sendiri. Sehingga hal ini dapat menyebabkan bias yang dimana karyawan tersebut menilai kinerja dari diri sendiri. Selain itu terdapat Item mengenai peredam suara yang kurang relevan dengan tempat penelitian. Bagi penelitian selanjutnya disarankan dalam pengambilan data atau informasi menggunakan metode yang lebih baik lagi, seperti melakukan wawancara lebih dalam baik dengan

atasan maupun karyawan serta pengisian kuesioner kinerja karyawan dilimpahkan kepada atasan dari karyawan yang bersangkutan dan untuk pemilihan item lebih disesuaikan lagi yang relevan dengan tempat penelitian.



Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang : UB Press
- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatann Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aslami, et al. 2017. *The Effect of The Non-Physical Work Environment and Job Insecurity On The Performance of Outsourcing Employee Business Support Throught The Motivation as Intervening Variabel at PT. Telekomunikasi Selular Branch Medan*. Atlanis Press
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Sipervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Gibson James L, Ivancevich John M, Donnelly Jr James H. 1989. *Organisasi perilaku, struktur, proses*. Jakarta :Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jackson, et al. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Kadarisma, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kamif, Muhammad. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kline, R. B. 2011. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Third Edition*. New York: Guilford Press.
- Kusuma, Arga Dwi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja*.
- Moekijat. 2002. *Tata laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Moulana, et al. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia ,Tbk Witel Jatim Selatan*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik untuk perkuliahan, penelitian mahasiswa sarjana dan pascasarjana*. Bandung : Rosdakarya
- Pesau, Heni Gerda. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*
- Prakoso, et al. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 14. No.2
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Purwanto, Djoko.2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Erlangga
- Rahmawanti, et al. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Ramadhan. 2018. *Kecelakaan kerja di Jabodetabek Oktober 2017 – Februari 2018* di www.grafis.tempo.co/read/1137/kecelakaan-kerja-di-jabodetabek-oktober-2017-februari-2018 (diakses 06 februari 2019)
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sari, Sealisa Citra, et al. 2016 *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Keselamatan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 34. No.1
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama

- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Wursanto. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Yassierli, et al. 2014. *Ergonomi :Suatu Pengantar*. Bandung : Rosda
- Zainal, et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Press
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penerimaan Kegiatan Penelitian



PT. HUTAMA KARYA (PERSERO)
CONSTRUCTION SERVICES, EPC & INVESTMENT



Jakarta, 05 Juli 2019

Surat No. : HC/My.020/Riset/I/2019
Perihal : **Persetujuan Riset / Penelitian**

Kepada Yth. :
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

Up : Bp. Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Saudara No. 5163/UN10.F03.12/PN/2019 tanggal 08 Mei 2019 perihal Riset/Survey, maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui atas permohonan Riset/ Penelitian mahasiswa Saudara atas nama :

No	Nama Siswa	N I M	Program Keahlian
1	Dwiky Ananda Buya	155030201111067	S1 Administrasi Bisnis

Pada prinsipnya kami dapat menerima permohonan Mahasiswa Saudara, untuk melaksanakan Riset untuk memperoleh data selama ± 1 (satu) bulan terhitung dari tanggal 17 Juni 2019 s/d 12 Juli 2019 di Divisi Human Capital dan bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT. Hutama Karya (Persero).

Sebelum pelaksanaan Riset untuk memperoleh data agar Mahasiswa segera melapor kepada Divisi Human Capital PT. Hutama Karya (Persero).

Demikian, agar maklum dan terima kasih.

Hormat kami,
PT. HUTAMA KARYA (Persero)
Divisi Human Capital



R. AYU YUSSIE INDRAWATI
MS. Pengembangan Talenta

Lampiran 2**KUESIONER**

Kepada yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Ibu/Saudari untuk mengisi daftar kuesioner. Informasi yang Ibu/Saudari berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinernja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT Utama Karya (Persero))”**. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ilmu Adminstras Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Dalam Kesempatan ini, saya ucapkan terimakasih atas kesedian Ibu/Saudari, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dan saya mohon maaf apabila terdapat pertanyaan yang tidak kenanan dihati Ibu/Saudari.

Hormat saya,

Dwiky Ananda Buya

Petunjuk Pengisian Angket :

1. Mohon dijawab Seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang Ibu/Saudari rasakan.
2. Pembetulan kesalahan pengisian dilakukan dengan cara memberi tanda silang (X) dan memberikan tanda cek (✓) pada kolom yang dirasa benar.
3. Pilih hanya satu jawaban pada setiap pertanyaan.

Keterangan jawaban :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

Bagian/Divisi :

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Tingkat Pendidikan: ☐ SD ☐ SMA ☐ S1 ☐ S3
☐ SMP ☐ DIPLOMA ☐ S2

Usia : ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 41-50 tahun ☐ >51 tahun

Lama Bekerja : ☐ ≤ 5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 16-20 tahun ☐ ≥ 20 Tahun

Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Penerangan di dalam ruangan kerja terang dan tidak menyilaukan					
2	Distribusi cahaya dalam ruangan kerja sangat merata					
3	Ventilasi dalam ruang kerja sudah sangat baik					
4	Suhu ruangan yang terjaga sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	Penggunaan Peredam suara di dalam ruangan sudah baik					
6	Tingkat kebisingan di ruangan kerja tidak mengganggu dalam bekerja					
7	Kebersihan di dalam ruangan kerja sudah sangat baik					
8	Fasilitas kebersihan di ruangan kerja sudah cukup memadai					
9	Pemilihan warna dalam ruangan kerja sudah sangat baik					
10	Kombinasi warna dalam ruangan kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan					
11	Tidak pernah mengalami kehilangan barang di dalam perusahaan					
12	Tingkat keamanan di perusahaan sangat baik.					

Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Kelancaran komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam pemberian tugas					
2	Adanya Kesempatan berkomunikasi dan konsultasi mengenai pekerjaan					
3	Dapat mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
4	Memiliki kualitas komunikasi yang baik dengan atasan					
5	Memiliki Keharmonisan hubungan antar karyawan					
6	Terjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja					

Kinerja

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam pelaksanaan tugas, saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2	Dalam pelaksanaan tugas, Kuantitas pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dari pekerja lainnya					
3	Dalam pelaksanaan tugas, saya dapat memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan					
4	Dalam pelaksanaan tugas, kualitas kerja yang saya hasilkan lebih baik dari periode sebelumnya.					
5	Dalam pelaksanaan tugas, saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan					
6	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas lebih baik dari periode sebelumnya					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan hidup					
2	Perusahaan memberikan suasana kerja yang baik					
3	Keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan suatu bentuk dukungan dalam bekerja					
4	Keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja merupakan suatu bentuk dukungan dalam bekerja					
5	Perusahaan ini memberikan kesempatan mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.					
6	Saya mendapatkan kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karir					

Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1.6.1	X1.6.2	X1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	47
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	56
4	3	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	49
5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	53
6	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	43
7	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	41
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
9	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
10	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	52
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
13	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	47
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	44
18	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	53
19	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	49
20	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	52
21	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	49
22	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
23	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	49
24	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
28	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
31	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	53
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	48
34	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
35	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
36	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
37	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	52
38	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47

39	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
40	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	41
41	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	54
42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	47
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
45	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	46
46	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	41
47	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	52
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	48
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
50	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
53	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48
54	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49
55	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
56	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
58	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
59	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	49
60	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	53
61	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
63	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48
64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
65	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	37
66	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
68	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	53

	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2
1.	4	4	4	4	4	5	25
2.	3	5	5	5	5	5	28
3.	4	5	5	5	5	5	29
4.	4	5	5	4	5	5	28
5.	4	4	5	5	5	5	28
6.	3	4	4	4	4	4	23
7.	3	4	3	4	2	3	19
8.	4	4	4	4	3	3	22
9.	4	5	5	3	5	5	27
10.	4	5	5	5	5	5	29
11.	3	5	5	4	4	5	26
12.	4	5	5	5	5	4	28
13.	4	4	5	4	4	5	26
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	3	4	4	4	4	4	23
17.	4	4	5	3	4	5	25
18.	5	5	5	5	5	5	30
19.	4	4	5	4	3	2	22
20.	5	4	4	4	4	4	25
21.	3	5	5	4	4	4	25
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	5	5	4	4	5	4	27
24.	4	4	5	5	4	4	26
25.	3	4	5	4	4	4	24
26.	4	5	5	4	5	5	28
27.	5	5	5	5	5	5	30
28.	5	5	5	4	4	4	27
29.	5	4	4	4	4	4	25
30.	4	4	5	4	5	5	27
31.	4	4	5	4	5	4	26
32.	4	5	5	5	5	5	29
33.	4	4	4	4	4	4	24
34.	3	5	5	4	5	5	27
35.	3	5	5	4	4	5	26
36.	4	4	4	4	5	5	26
37.	5	4	4	4	4	3	24
38.	3	5	5	4	5	5	27
39.	4	5	5	3	4	5	26
40.	3	3	3	3	4	3	19

41.	4	4	5	4	5	4	26
42.	3	4	4	4	4	4	23
43.	4	4	5	4	5	5	27
44.	4	4	4	4	4	4	24
45.	4	4	3	4	4	4	23
46.	3	4	4	3	3	4	21
47.	4	4	4	4	4	4	24
48.	4	4	4	4	4	5	25
49.	4	3	4	4	4	3	22
50.	5	5	5	4	4	4	27
51.	4	5	4	4	4	4	25
52.	4	4	4	4	4	4	24
53.	4	4	4	4	4	3	23
54.	4	4	4	4	4	4	24
55.	3	4	4	4	5	4	24
56.	5	4	4	4	5	4	26
57.	5	4	4	5	4	5	27
58.	4	4	4	5	4	5	26
59.	4	4	4	4	4	4	24
60.	4	5	5	5	5	5	29
61.	5	5	4	5	5	5	29
62.	4	4	4	4	5	5	26
63.	4	5	5	5	5	4	28
64.	5	5	5	5	4	5	29
65.	4	4	3	4	3	2	20
66.	5	5	5	5	5	5	30
67.	5	4	5	5	4	5	28
68.	4	4	4	5	5	4	26

	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z
1.	4	4	4	4	4	4	24
2.	5	4	5	4	5	4	27
3.	5	5	5	5	5	5	30
4.	5	4	4	3	4	5	25
5.	5	5	5	4	4	4	27
6.	4	4	4	3	4	4	23
7.	4	3	2	4	2	4	19
8.	4	4	3	3	3	3	20
9.	4	4	4	4	5	4	25
10.	5	5	5	4	4	5	28
11.	4	4	4	3	4	4	23
12.	5	5	5	4	5	5	29
13.	4	4	3	4	4	4	23
14.	4	4	5	3	4	4	24
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	4	4	3	3	4	4	22
17.	4	4	4	3	5	5	25
18.	5	5	5	5	4	5	29
19.	5	4	4	4	3	4	24
20.	5	4	4	5	3	4	25
21.	5	5	5	5	4	5	29
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	5	4	4	4	4	5	26
24.	4	4	5	4	3	5	25
25.	4	5	4	4	4	4	25
26.	5	5	4	5	5	5	29
27.	5	4	4	4	5	4	26
28.	4	4	4	4	4	5	25
29.	5	5	5	5	4	5	29
30.	4	5	4	5	4	4	26
31.	4	4	5	4	5	4	26
32.	4	5	5	5	5	5	29
33.	5	4	3	4	4	5	25
34.	5	5	5	4	5	4	28
35.	5	5	4	4	4	4	26
36.	4	4	4	4	3	4	23
37.	4	5	4	4	4	5	26
38.	4	4	4	3	3	4	22
39.	5	5	4	3	3	4	24
40.	3	3	4	3	3	4	20

41.	4	4	4	5	4	4	25
42.	4	5	4	5	4	4	26
43.	4	4	5	5	5	5	28
44.	5	4	4	5	4	5	27
45.	4	4	3	3	4	5	23
46.	4	3	4	3	4	4	22
47.	4	5	4	5	4	5	27
48.	4	4	4	5	5	4	26
49.	5	4	5	5	4	4	27
50.	4	4	4	4	4	4	24
51.	4	5	4	4	4	4	25
52.	4	4	4	4	4	5	25
53.	4	4	4	4	4	4	24
54.	4	4	4	4	4	4	24
55.	4	4	4	4	4	4	24
56.	4	4	5	4	4	4	25
57.	5	5	5	4	4	5	28
58.	4	5	4	5	3	5	26
59.	4	4	4	4	4	4	24
60.	5	5	4	4	5	4	27
61.	4	4	4	4	5	5	26
62.	4	4	4	4	4	4	24
63.	4	4	4	4	5	5	26
64.	4	5	4	4	4	4	25
65.	4	4	3	3	4	2	20
66.	5	5	5	4	4	5	28
67.	5	5	4	4	5	4	27
68.	4	4	4	4	4	4	24

	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y
1.	4	3	4	4	4	4	23
2.	4	4	5	4	4	5	26
3.	5	5	5	5	5	5	30
4.	5	4	5	3	4	4	25
5.	5	4	5	5	4	4	27
6.	3	3	4	4	4	4	22
7.	2	5	2	4	2	4	19
8.	4	3	4	4	4	4	23
9.	4	4	4	4	4	4	24
10.	5	4	5	4	4	4	26
11.	4	3	4	4	4	4	23
12.	4	4	5	5	5	5	28
13.	4	5	4	4	4	4	25
14.	3	4	4	4	4	4	23
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	4	2	4	4	4	4	22
17.	4	3	5	5	4	4	25
18.	4	4	4	4	4	5	25
19.	5	4	5	4	4	4	26
20.	4	4	5	5	4	4	26
21.	4	4	4	4	4	5	25
22.	4	4	4	4	4	5	25
23.	4	4	4	4	5	5	26
24.	4	4	4	4	4	5	25
25.	4	4	4	4	5	5	26
26.	5	5	5	5	5	4	29
27.	4	4	4	4	4	4	24
28.	4	4	4	4	5	5	26
29.	5	5	5	4	5	4	28
30.	5	5	5	4	5	4	28
31.	5	5	4	5	4	5	28
32.	5	4	5	4	4	4	26
33.	4	5	4	4	4	4	25
34.	5	5	5	5	4	4	28
35.	4	4	5	5	4	4	26
36.	5	5	5	5	4	4	28
37.	4	4	4	3	4	4	23
38.	4	4	3	4	4	4	23
39.	5	5	5	5	4	4	28
40.	4	3	3	3	4	4	21

41.	4	5	4	5	4	4	26
42.	4	4	4	4	4	4	24
43.	3	4	4	4	4	5	24
44.	4	5	4	5	5	4	27
45.	4	3	4	4	3	4	22
46.	4	3	4	4	3	2	20
47.	4	4	4	4	4	5	25
48.	4	4	4	4	4	5	25
49.	4	4	4	4	5	4	25
50.	4	5	4	4	4	4	25
51.	4	4	4	5	4	4	25
52.	4	5	4	4	4	4	25
53.	4	4	5	4	4	4	25
54.	4	5	4	5	4	4	26
55.	5	5	4	5	4	4	27
56.	4	4	4	4	4	4	24
57.	4	5	5	5	5	5	29
58.	5	4	4	4	4	4	25
59.	5	5	5	4	4	4	27
60.	5	5	5	4	5	4	28
61.	5	4	5	5	4	4	27
62.	4	4	4	4	4	4	24
63.	5	4	5	5	4	4	27
64.	4	5	5	5	4	4	27
65.	3	2	3	4	3	4	19
66.	5	5	5	5	5	4	29
67.	5	5	5	5	4	4	28
68.	5	5	4	4	4	4	26

Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	14	20.6	20.6	22.1
	4.00	35	51.5	51.5	73.5
	5.00	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	10	14.7	14.7	16.2
	4.00	33	48.5	48.5	64.7
	5.00	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.4	4.4	5.9
	4.00	33	48.5	48.5	54.4
	5.00	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	7	10.3	10.3	13.2
	4.00	43	63.2	63.2	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.4	4.4	4.4
	4.00	44	64.7	64.7	69.1
	5.00	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.3	10.3	10.3
	4.00	41	60.3	60.3	70.6
	5.00	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	5	7.4	7.4	8.8
	4.00	41	60.3	60.3	69.1
	5.00	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	9	13.2	13.2	14.7
	4.00	41	60.3	60.3	75.0
	5.00	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	17	25.0	25.0	26.5
	4.00	33	48.5	48.5	75.0
	5.00	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.4	7.4	7.4
	4.00	47	69.1	69.1	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.8	11.8	11.8
	4.00	46	67.6	67.6	79.4
	5.00	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	5	7.4	7.4	8.8
	4.00	47	69.1	69.1	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	20.6	20.6	20.6
	4.00	40	58.8	58.8	79.4
	5.00	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	41	60.3	60.3	63.2
	5.00	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.9	5.9	5.9
	4.00	31	45.6	45.6	51.5
	5.00	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.4	7.4	7.4
	4.00	45	66.2	66.2	73.5
	5.00	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	5.9	5.9	7.4
	4.00	36	52.9	52.9	60.3
	5.00	27	39.7	39.7	100.0
Total		68	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	6	8.8	8.8	11.8
	4.00	30	44.1	44.1	55.9
	5.00	30	44.1	44.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Z.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	43	63.2	63.2	64.7
	5.00	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.4	4.4	4.4
	4.00	41	60.3	60.3	64.7
	5.00	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	6	8.8	8.8	10.3
	4.00	43	63.2	63.2	73.5
	5.00	18	26.5	26.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Z.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	19.1	19.1	19.1
	4.00	39	57.4	57.4	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	9	13.2	13.2	14.7
	4.00	42	61.8	61.8	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	2.9
	4.00	41	60.3	60.3	63.2
	5.00	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	5.9	5.9	7.4
	4.00	41	60.3	60.3	67.6
	5.00	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	8	11.8	11.8	14.7
	4.00	34	50.0	50.0	64.7
	5.00	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.4	4.4	5.9
	4.00	38	55.9	55.9	61.8
	5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.4	4.4	4.4
	4.00	43	63.2	63.2	67.6
	5.00	22	32.4	32.4	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.4	4.4	5.9
	4.00	51	75.0	75.0	80.9
	5.00	13	19.1	19.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	52	76.5	76.5	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1.1	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.1.2	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.2.1	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.2.2	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.3.1	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.3.2	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.4.1	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.4.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.5.1	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.5.2	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.6.1	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X1.6.2	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

Correlations

		X2
X2.1.1	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X2.1.2	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X2.2.1	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X2.2.2	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X2.3.1	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
X2.3.2	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	6

Correlations

		Z
Z.1.1	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Z.1.2	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Z.2.1	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Z.2.2	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Z.3.1	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Z.3.2	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	6

Correlations

		Y9
Y.1.1	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Y.1.2	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Y.2.1	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Y.2.2	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Y.3.1	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	68
Y.3.2	Pearson Correlation	.312**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	68

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	6



Lampiran 6. Analisis Jalur terhadap Z

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	25.2353	2.35706	68
X1	49.7500	4.93654	68
X2	25.5588	2.54149	68

Correlations

		Z	X1	X2
Pearson Correlation	Z	1.000	.700	.683
	X1	.700	1.000	.655
	X2	.683	.655	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Z	68	68	68
	X1	68	68	68
	X2	68	68	68

Variables Entered/Removed^a

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.578	.566	1.55366	1.760

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.335	2	107.668	44.604	.000 ^a
	Residual	156.900	65	2.414		
	Total	372.235	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	0.212	0.051	0.443	4.160	0.000
X2	0.364	0.099	0.392	3.683	0.000

Dependent variable : Z



Lampiran 7. Analisis Jalur terhadap Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	25.3088	2.31322	68
X1	49.7500	4.93654	68
X2	25.5588	2.54149	68
Z	25.2353	2.35706	68

Correlations

		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.663	.656	.709
	X1	.663	1.000	.655	.700
	X2	.656	.655	1.000	.683
	Z	.709	.700	.683	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.000	.
N	Y	68	68	68	68
	X1	68	68	68	68
	X2	68	68	68	68
	Z	68	68	68	68

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, 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	.765 ^a	.585	.565	1.52547	2.293

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.583	3	69.861	30.021	.000 ^a
	Residual	148.932	64	2.327		
	Total	358.515	67			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	0.114	0.056	0.243	2.025	0.047
X2	0.219	0.107	0.241	2.054	0.044
Z	0.368	0.122	0.375	3.018	0.004





Dwiky Ananda Buya

14 Mei 1998

JL. Cempaka Baru 2 No 18 Jakarta
Pusat

0815 2995 1990

Dwikyananda630@gmail.com

TENTANG SAYA

Saya memiliki prinsip, yang terbaik adalah yang bertahan sampai akhir. Saya sangat menyukai bekerja secara tim, mulai dari SMA saya sudah mengikuti organisasi. Dengan ilmu sosial yang mengedepankan berfikir kritis dan menganalisis sesuatu dengan baik, saya dapat menganalisa dengan baik masalah-masalah dalam kehidupan sehari-hari.

KEAHLIAN

Ms Word
Ms Power Point
Ms Excel
Komunikasi
Organisasi
Sosial

Dwiky Ananda Buya

Final Year's Student

PENDIDIKAN

(2015 – sekarang)

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Adminisrasi Bisnis S1

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan saat ini masih menempuh tugas akhir skripsi.

(2012 – 2015)

SMA NEGERI 80 JAKARTA

PENGALAMAN MAGANG

(60 Hari kerja)

PT HUTAMA KARYA (PERSERO)

Direktorat Human Capital dan Pengembangan

Divisi Pengembangan Bisnis dan Investasi

PENGALAMAN ORGANISASI

Ikatan Remaja Islam Masjid al-muhajirin 2014-2019
(infokom)

Laboratorium Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi 2016-2017
(Staff Divisi Research and Development)

Laboratorium Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi 2017-2018
(Vice Student Director)