



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. KMH APPAREL INDUSTRY PARUNG  
BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Pahmirudin  
021114107

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2019**

## ABSTRAK

Pahmirudin NPM 021114107. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor. Skripsi. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dewi Atika. dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita.

Penelitian ini ditunjukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor.

Penelitian mengenai Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor yang beralamatkan di jl. Kp. Poncol No. 39, Curug, Gunung Sindur, Bogor, Jawa Barat 16340. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif korelasional dengan metode *deskriptif survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,718 Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 51,55% artinya Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi 51,55% sedangkan 48,45% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 11,2866 dan angka tersebut lebih besar dari pada  $t$  tabel dengan signifikansi 0,05% dan  $df=2$  yaitu 2,002. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,2866 > 2,002$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja karyawan

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. KMH APPAREL INDUSTRY  
PARUNG BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. KMH APPAREL INDUSTRY  
PARUNG BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Kamis , Tanggal : 16 / Mei / 2019

PAHMIRUDIN

0211 14 107

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dewi Atika.,SE., MSi)

Anggota Komisi Pembimbing



( Nancy Yusnita, SE., MM )

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019**

**Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menerangi dunia dengan ilmu pengetahuan dan dakwah beliau yang tiadaandingannya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KMH APPAREL INDUSTRY PARUNG BOGOR”.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang di sebabkan karena keterbatasan penulis namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dan dengan adanya kekurangan tersebut maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis secara langsung atau tidak langsung telah mendapatkan bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan yang sangat berharga dari banyak pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Chaidir, S.E.,M.M., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M., selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si., selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Nancy Yusnita, S.E., M.M) selaku Anggota Komisi Pembimbing yang senantiasa sabar dalam membimbing, selalu memberikan pencerahan dan selalu memberikan motivasi bagi penulis.
6. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Yang telah memberi ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan dan karyawan, PT. KMH APPAREL INDUSTRY terima kasih telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini
8. Khususnya keluarga tercinta : kedua orang tuaku, adikku, nenek, dan Hannah Tazmiati yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang tulus serta dukungan moril maupun material dari awal hingga saat ini.
9. Sahabat-sahabat Wisanda SK, Rico, Renaldi, tukang prinan Elmi yang sering memberi petunjuk dan jalan yang lurus di ketikan penulis dan Kumpulan Anak-

anak yg beranjak dewasa Gorengan Manajemen yang tidak bisa di sebutkan namanya satu persatu, Dibawah Pohon Rindang Dalam, kelas C manajemen angkatan 2014 terima kasih atas cerita, cinta dan cita – cita selama masa perkuliahan yang sangat berarti bagi penulis.

Dalam penulisan skripsi, penulis menyadari masih belum sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga menambah wawasan bagi yang membutuhkannya. Akhir kata penulis berharap agar penulisan ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi bacaan bagi semua pihak yang ingin mengetahui lebih lanjut pembahasan dalam penulisan ini.

Bogor, Januari 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	10
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	10
1.2.2. Perumusan Masalah .....	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1. Maksud Penelitian .....	10
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Kegunaan Penelitian .....	11
1.4.1. Kegunaan Teoritik .....	11
1.4.2. Kegunaan Praktek .....	11
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2. Lingkungan Kerja .....	16
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja ..	18
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	22
2.3. Kepuasan Kerja .....	22
2.3.1. Pengertian Kepuasan kerja .....	22
2.3.2. Teori Kepuasan Kerja .....	23
2.3.3. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja .....	24
2.3.4. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	25
2.3.5. Indikator Kepuasan Kerja Kerja .....	25
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	26
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	26
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	28
2.5. Hipotesis Pemikiran .....	29

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Jenis Penelitian .....	30
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	30
3.2.1.	Objek Penelitian.....	30
3.2.2.	Unit Analisis .....	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	30
3.3.	Jenis data dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1	Jenis Data .....	30
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	30
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7.	Ujikualitas data .....	33
3.7.1.	Uji Validitas .....	33
3.7.2.	Uji Reabilitas .....	35
3.8.	Metode Pengolahan Analisis data.....	37
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	37
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi .....	37
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi .....	38
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1.	PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor .....	40
4.1.2.	Struktur Organisasi .....	40
4.2.	Profil Responden .....	41
4.3.	Pembahasan .....	43
4.3.1	Lingkungan Kerja PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor Bagian Produksi.....	43
4.3.2	Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor .....	55
4.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry .....	66
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Simpulan .....	68
5.2.	Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kuisoner sementara .....	4
Tabel 2	Faktor Lingkungan Kerja fisik PT. KMH Apanel Industry .....	4
Tabel 3	Aset Lingkungan kerja fisik bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung bogor. ....	5
Tabel 4	Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor periode tahun 2016 .....	5
Tabel 5	Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor periode tahun2017 .....	6
Tabel 6	<i>Turnover</i> masuk dan keluar karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari – Desember 2016 .....	7
Tabel 7	<i>Turnover</i> masuk dan keluar karyawan bagian produksi pada PT. KMHApparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari –Desember 2017 .....	8
Tabel 8	Penelitian sebelumnya .....	26
Tabel 9	Operasional Variabel .....	31
Tabel 10	Keterangan Sekala Likert .....	33
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja .....	34
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja karyawan.....	35
Tabel 13	Case Processing Summary .....	36
Tabel 14	Reliability Statistics .....	36
Tabel 15	Case Processing Summary .....	36
Tabel 16	Reliability Statistics .....	36
Tabel 17	Interval Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 18	Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 19	Data karyawan Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 20	Data karyawan Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 21	Mayoritas total data responden.....	43
Tabel 22	Tabel keterangan Skala Likert.....	44
Tabel 23	Tanggapan Responden Tentang Penerangan yang sudah ada di tempat kerja saya sangatlah membantu saya dalam melakukan aktivitas bekerja .....	44
Tabel 24	Tanggapan Responden Tentang Dengan tingkat cahaya lampu yang ada di dalam ruangan produksi sangat membantu saya dalam melakukan kegiatan bekerja saya. ....	45
Tabel 25	Tanggapan Responden Tentang penerangan yang ada di ruangan kerja yang sudah ada, dapat membuat mata saya terasa tidak nyaman dan mata cepat lelah. ....	45
Tabel 26	Tanggapan Responden Tentang Suhu udara yang ada pada ruangan produksi sangat mempengaruhi suhu tubuh, sehingga saya merasa gerah atau kepanasaan.....	46

Tabel 27	Tanggapan Responden Tentang Suhu udara yang ada saat ini pada ruangan kerja terlalu panas sehingga mengganggu dalam kenyamanan bekerja .....	46
Tabel 28	Tanggapan Responden Tentang Dengan ventilasi udara yang ada dapat membantu saya mendapatkan udara segar dari luar ruangan.....	47
Tabel 29	Tanggapan Responden Tentang Dengan suhu udara yang ada saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap kondisi suhu ruangan yang ada.....	47
Tabel 30	Tanggapan Responden Tentang Suara bising yang di timbulkan mesin pemotong bahan/kansai sangat mengganggu aktivitas dalam bekerja saya. ....	48
Tabel 31	Tanggapan Responden Tentang Suara bising yang di timbulkan oleh ruangan pekerjaan lain mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja. ....	48
Tabel 32	Tanggapan Responden Tentang Suara bising yang di timbulkan dengan volume musik yang keras dapat mengganggu kegiatan bekerja .....	49
Tabel 33	Tanggapan Responden Tentang Suara bising musik dapat mengganggu indera pendengaran karyawan.....	49
Tabel 34	Tanggapan Responden Tentang Dalam ruangan kerja, penggunaan warna ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.....	50
Tabel 35	Tanggapan Responden Tentang penggunaan warna ruangan cat yang ada di ruangan produksi dapat meningkatkan semangat bekerja saya .	50
Tabel 36	Tanggapan Responden Tentang Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak Membosankan .....	51
Tabel 37	Tanggapan Responden Tentang Penggunaan warna dinding di Ruangan sangat berpengaruh terhadap penglihatan sebuah obyek .....	51
Tabel 38	Tanggapan Responden Tentang karyawan menjalankan hubungan Antara sesama karyawan dengan harmonis.....	51
Tabel 39	Tanggapan Responden Tentang Atasan karyawan sering memotivasi, sehingga karyawan bersemangat bekerja.....	52
Tabel 40	Tanggapan Responden Tentang karyawan berpartisipasi dalam Kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang Belum terselesaikan .....	52
Tabel 41	Tanggapan Responden Tentang Bersikap ramah kepada sesama Karyawan perusahaan .....	53
Tabel 42	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor .....	53
Tabel 43	Tabel keterangan Skala Likert.....	54
Tabel 44	Tabel keterangan Skala Likert.....	56
Tabel 45	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun .....	56

Tabel 46	Tanggapan Responden Tentang Karyawan mengalami kejenuhan Dalam bekerja.....	57
Tabel 47	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Berniat untuk tetap Dalam profesi Karyawan sambil menunggu keputusan yang lebih baik .....	57
Tabel 48	Tanggapan Responden Tentang karyawanakan Mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain .....	57
Tabel 49	Tanggapan Responden Tentang Banyaknya karyawan tidak hadir Tanpa keterangan yang jelas.....	58
Tabel 50	Tanggapan Responden Tentang Karyawan selaluh hadir tepat waktu .	58
Tabel 51	Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu pulang tepat waktu	59
Tabel 52	Tanggapan Responden Tentang Tingkat ketidak hadiran cukup Tinggi selama bekerja di perusahaan ini .....	59
Tabel 53	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan tidak membeda-bedakan Antar karyawan satu dengan lainnya.....	59
Tabel 54	Tanggapan Responden Tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman .....	60
Tabel 55	Tanggapan Responden Tentang Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat di tentukan oleh factor usia.....	60
Tabel 56	Tanggapan Responden Tentang Semakin tinggi tingkat usia semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan .....	61
Tabel 57	Tanggapan Responden Tentang Karyawan mampu Menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.....	61
Tabel 58	Tanggapan Responden Tentang karyawan berusaha menghasikan Kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja .....	61
Tabel 59	Tanggapan Responden Tentang Karyawan bebas aktif Dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.....	62
Tabel 60	Tanggapan Responden Tentang Peraturan-peraturan di perusahaan Dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di hadapi .....	62
Tabel 61	Tanggapan Responden Tentang Karyawan dapat memahami Sisitem dan prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan .....	63
Tabel 62	Tanggapan Respon den Tentang Karyawan dapat berkomunikasi Dengan baik dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan .....	63
Tabel 63	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.....	63
Tabel 64	Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 65	Korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Spearman Rank (SPSS 23) .....	66
Tabel 66	Nilai Interval Koevisien .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor Periode Tahun 2016 .....	6
Gambar 2	Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor Periode Tahun 2016 .....	7
Gambar 3	<i>Turnover</i> karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari- Desember 2016 .....	8
Gambar 4	<i>Turnover</i> karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari- Desember 2016 .....	9
Gambar 5	Konstelasi Penelitian mengenai Hubungan Timbal Balik antara Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	29
Gambar 6	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	39
Gambar 7	Struktur Organisasi PT. KMH apparel industry Parung Bogor .....	41
Gambar 8	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 9	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia .....	42
Gambar 10	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Gambar 11	Mayoritas Total Responden .....	43
Gambar 12	Histogram variable Lingkungan Kerja .....	55
Gambar 13	Histogram variable kepuasan kerja.....	65
Gambar 14	Kurva Uji Hipotesis .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Riset

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Kodingan Hasil Jawaban Responden

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan garmen menjadi kontribusi terbesar di perkembangan industri tekstil saat ini. Garmen atau pakaian jadi menjadi salah satu kunci dari peningkatan sumbangan di bidang tekstil, industri yang menjadi salah satu sektor andalan Indonesia dalam rangka pertumbuhan perekonomian nasional. Pengertian garmen sebagai produk akhir dari penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen hingga menjadi suatu bentuk jadi berupa busana atau pakaian jadi, Suatu perkembangan usaha akan berdampak pada tingginya persaingan Antar perusahaan sejenis. Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling tinggi di bandingkan faktor-faktor lain, salah faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan ialah dengan memiliki karyawan, karyawan merupakan sumberdaya manusia yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam persaingan dan juga mempunyai peran penting dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Melalui pengolahan sumber daya yang baik di harapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat. Dan apabila sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik maka banyak karyawan yang kurang baik dan karyawan yang kurang bermutu dalam bekerja sehingga perusahaan akan berkembang dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagai mana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan meberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. (Hasibuan 2012;23).

Menurut Stephen P. Robbin dalam buku Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:291) menjelaskan bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetepi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang di sukai.

Dari pejelasan aspek-aspek di atas mengenai kepuasan kerja dapat di simpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan

yang berbeda-beda, semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan, begitupun sebaliknya.

Selain itu aspek yang harus di perhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja baik secara fisik maupun secara non fisik. Terkadang para karyawan merasakan rasa jenuh, tidak semangat dalam melakukan aktivitas kerja, tidak fokus dalam bekerja, dan cepat lelah, Hal ini di karenakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang kurang baik, Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi psikologis dari para karyawan itu sendiri dalam melakukan aktifitas kerja.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, jika lingkungan kerja baik maka kepuasan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja akan terpenuhi dikarenakan merasa nyaman terhadap situasi dan kondisi saat melakukan kegiatan bekerja, harapan dari perusahaan yang baik tidak bisa di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja meliputi, suhu udara, penerangan, kebersihan, kebisingan, hubungan antara karyawan atasan dan bawahan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang mengubah bahan menjadi produk, akan tetapi pengaruh dari lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan perusahaan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, dalam hal ini lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan rasa aman dan nyaman dan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Suasana lingkungan kerja yang tidak baik akan mengurangi proses seseorang untuk bekerja dengan sangat baik. Kurangnya kemungkinan proses bekerja dengan baik ini bukan tidak mungkin dapat mengurangi nilai ataupun hasil dari kerja karyawan yang bersangkutan di dalam perusahaan itu. Karyawan akan semangat dan terasa termotivasi dalam melakukan kegiatan bekerja apabila lingkungan kerja yang dirasakan begitu baik, nyaman, aman, dan sangat kondusif. Dan begitupun sebaliknya karyawan yang bersangkutan tidak akan merasa bersemangat dan termotivasi bila lingkungannya tidak kondusif dan dapat mengganggu proses bekerja, maka dari itu, suatu organisasi atau perusahaan, harus menciptakan kondisi lingkungan kerja karyawan dengan sangat baik sehingga karyawan merasa termotivasi, yang mampu membangkitkan semangat para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan bekerja dengan produktif. Dan dapat di kaitkan kondisi tersebut apabila karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, maka keinginan

bekerja secara baik dan kondusif akan lebih termotivasi pada diri karyawan untuk bekerja dan dapat menghasilkan nilai dan hasil kerja yang baik.

PT. KMH apparel industry perusahaan yang beralamat di jl. Kp. Poncol No. 39, Curug, Gunung Sindur, Bogor, Jawa Barat 16340 adalah perusahaan yang bergerak di bidang Garmen dalam mengolah bahan jadi menjadi pakaian siap pakai, Kondisi lingkungan kerja yang terjadi di lapangan bagian operator produksi (menjahit) peneliti mengetahui berdasarkan observasi dan wawancara kepada pihak HRD Bapak Saipul yang menangani bagian operator produksi di mana berdasarkan fakta yang ada di lapangan suhu udara di dalam ruangan sangatlah panas, yakni dapat di buktikan dari seluruh karyawan yang ada rata rata membawa air dalam kemasan botol yang membeku dan di biarkan mencair untuk mengusir rasa panas saat bekerja, yang di sebabkan oleh pendingin ruangan (kipas angin) mengalami kendala atau kerusakan dan jumlah kipas angin yang rusak dapat di buktikan dengan melihat data yang di peroleh peneliti, selain itu karyawan mengeluhkan debu yang di keluarkan mesin saat proses menjahit yang berasal dari bahan itu sendiri, juga tidak di perhatikan, bahkan ada sebaigan karyawan yang nekat tidak menggunakan masker, tentu saja dapat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan itu sendiri, pencahayaan di ruangan juga kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal karena penempatan lampu yang menurut peneliti kurang banyak jumlahnya dan jarak penerangan terlalu jauh.

Selain itu masih kurangnya pengawasan dari atasan atau pimpinan yang bertugas sehingga masih di temukannya karyawan yang bebas keluar masuk ketika proses bekerja sedang terjadi karena panasnya suhu ruangan, dan kurangnya memantau langsung mesin mesin karyawan yang bermasalah dan jarang di tangani oleh karyawan yang ahli di bidang mesin yang sedang bermasalah sehingga karyawan tersebut harus mengatasi mesin yang bermasalah itu sendiri saja, bukan tidak mungkin akan menghambat proses produksi dan membahayakan bagi karyawan yang salah penempatan komponen mesin sehingga rentan terjadinya kecelakaan kerja yang mengganggu keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang baik dan kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, hubungan kerja antara atasan dan bawahan kurang baik, hubungan antar karyawan kurang dekat, tata kerja yang kurang baik, dan adaptasi karyawan kurang baik, tentu berpengaruh besar terhadap kenyamanan kerja karyawan, kondisi tersebut menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan tentu saja akan mempengaruhi kondisi dimana para karyawan mengalami ke tidak puas yang akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak ter penuhi.

PT. KMH apparel industry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garmen di daerah parung bogor dan memproduksi pembuatan barang jaitan seperti celana, jaket, rompi dan dress wanita.

Dibawah ini adalah kuisoner sementara peneliti yang bertujuan untuk mengetahui masalah apa saja di lingkungan kerja pada ruangan produksi (menjahit) yang di berikan kepada 30 responden pada divisi produksi (menjahit).

Tabel 1. Kuisoner sementara

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Persentase
1	Suhu udara	3	8	23	57	29	43,17%
2	Suara bising	37	32	22	19	10	71,17%
3	Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	12	15	31	40	22	52,50%

Sumber: Data diolah Tahun 2018.

Dari hasil kuesioner di atas, bahwa pada suhu udara 43,17% yang berarti kurang setuju, sedangkan suara bising sebesar 71,17% yang berarti setuju dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya sebesar 52,50% yang berarti kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang di lakukan, di ketahui bahwa lingkungan kerja memiliki suatu permasalahan lebih spesifiknya di ruangan/ lingkungan kerja bagian produksi (menjahit) sebagai berikut:

Tabel 2. Faktor Lingkungan Kerja pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor

No	Jenis Lingkungan Kerja fisik bagian produksi	Keterangan lingkungan kerja perantara
1	Peroses pemasokan barang	polusi udara, cuaca.
2	Gudang Bahan	penerangan, debu.
3	Pemotongan bahan	penerangan, suhu udara, debu.
4	Menjahit	penerangan, suhu udara, kebisingan, getaran, debu
5	Finishing	penerangan, suhu udara, debu.
6	Quality control	penerangan, i suhu udara, debu.
7	Packing	penerangan, iklim kerja, debu.
8	Proses distribusi	polusi udara, cuaca.

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Usaha mengurangi kendala dalam kaitannya dengan lingkungan kerja di setiap bagian akan sangat membantu karyawan dalam melakukan aktivitas produksi menjadi lebih baik lagi kedepannya dan karyawan merasakan kebutuhannya terpenuhi dan merasa puas dalam melakukan aktivitas produksi sesuai dengan tujuan perusahaan PT. KMH apparel industry parung Bogor.

Tabel 3 Aset Lingkungan Kerja fisik PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor

Nama Barang	Jumlah	Merek Barang	Keterangan/ Kondisi
Jendela	10 Unit	-	Baik
Sirkulasi udara/ Turbin	25 Unit	-	Baik
Kipas angin	80 Unit	Sanex	23 tidak baik
Mesin jahit	80 Unit	Juki	Baik
Kursi	80 Unit	-	Baik
Lampu	80 Unit	Philiph	Baik

Sumber : Data diolah Tahun 2018

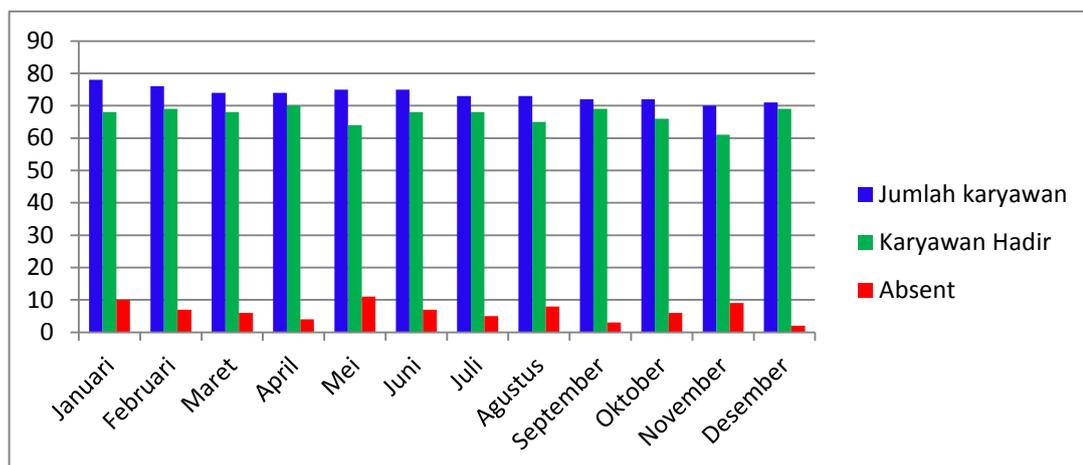
Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa adanya barang yang kurang baik yaitu jenis barang kipas angin dengan total jumlah kerusakan sebesar 23 unit, dimana hal tersebut menyebabkan naiknya tingkat suhu udara dan berdasarkan penelitian pendahuluan jarak antara karyawan dengan turbin sangatlah jauh sekitar 12 meter dan atap terbuat dari seng sehingga ruangan begitu panas di dalam ruangan produksi (menjahit) di PT. KMH aparel industry, dan tidak adanya alat untuk mengukur suatu ruangan (termometer) sehingga karyawan maupun perusahaan tidak dapat mengetahui suhu di mana karyawan produksi (menjahit) akan merasakan panas, hal tersebut dapat di lihat adanya faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, apabila masalah tersebut di biarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada tingkat kepuasan atau kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja sehingga hal tersebut dapat mengganggu kegiatan produksi.

Menurut mangkunegara (2015:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasinya, karyawan yang tidak puas cenderung dengan tingkat ke tidak hadir (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Berikut data absensi karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor periode tahun 2016-2017

Tabel 4. Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor Periode Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Karyawan tidak hadir (hari)	Total hari kerja (hari)	Total hadir (hari)
Januari	78	27	7	2106	2099
Februari	76	24	6	1824	1817
Maret	74	27	4	1998	1994
April	74	26	11	1924	1913
Mei	75	27	7	2025	2018
Juni	75	26	5	1950	1945
Juli	73	27	8	1971	1963
Agustus	73	27	3	1971	1968
September	72	26	6	1872	1866
Oktober	72	27	9	1944	1935
November	70	26	2	1820	1818
Desember	71	27	2	1917	1915
		317	79	23322	23243

Sumber : Data diolah Tahun 2018



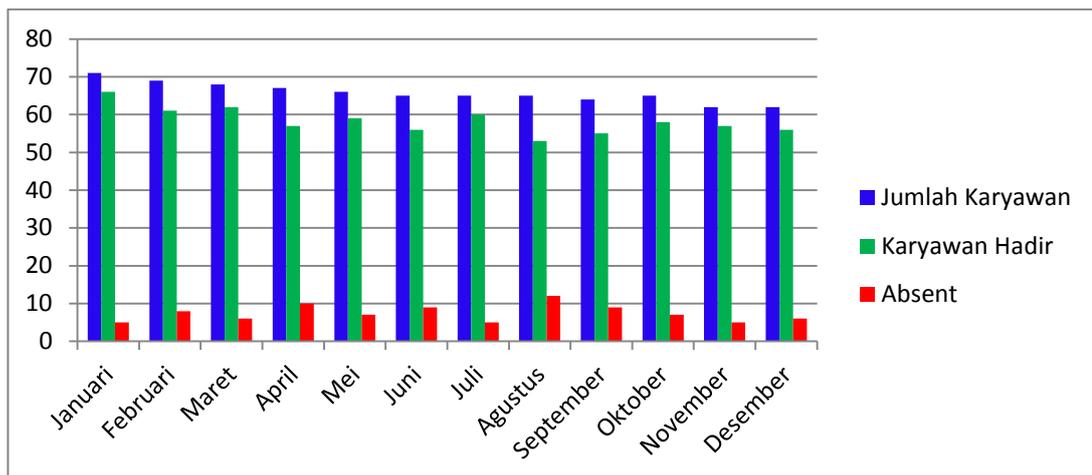
Gambar 1. Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor Periode Tahun 2016

Tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2016 sebanyak 23322 dari total hari kerja, jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 79 selama 1 tahun dengan tingkat ketidakhadiran sebanyak 23243 dengan tingkat ketidakhadiran yang tertinggi pada bulan Mei sebanyak 11 orang, sesuai peraturan perusahaan yang diterapkan kepada karyawan, bagi karyawan yang tidak mengikuti kegiatan bekerja selama waktu tertentu maka sanksi karyawan yaitu dikenakan pemotongan gaji pokok.

Tabel 5. Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor periode tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja (hari)	Karyawan tidak hadir (hari)	Total hari kerja (hari)	Total hadir (hari)
Januari	71	26	5	1846	1841
Februari	69	25	8	1725	1717
Maret	68	27	6	1836	1830
April	67	24	10	1608	1598
Mei	66	26	7	1716	1709
Juni	65	27	9	1755	1746
Juli	65	26	5	1690	1685
Agustus	65	27	12	1755	1743
September	64	26	9	1664	1655
Oktober	65	27	7	1755	1748
November	62	26	5	1612	1607
Desember	62	25	6	1550	1544
Total		317	89	20512	20441

Sumber : Data diolah Tahun 2018



Gambar 2. Tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor Periode Tahun 2017

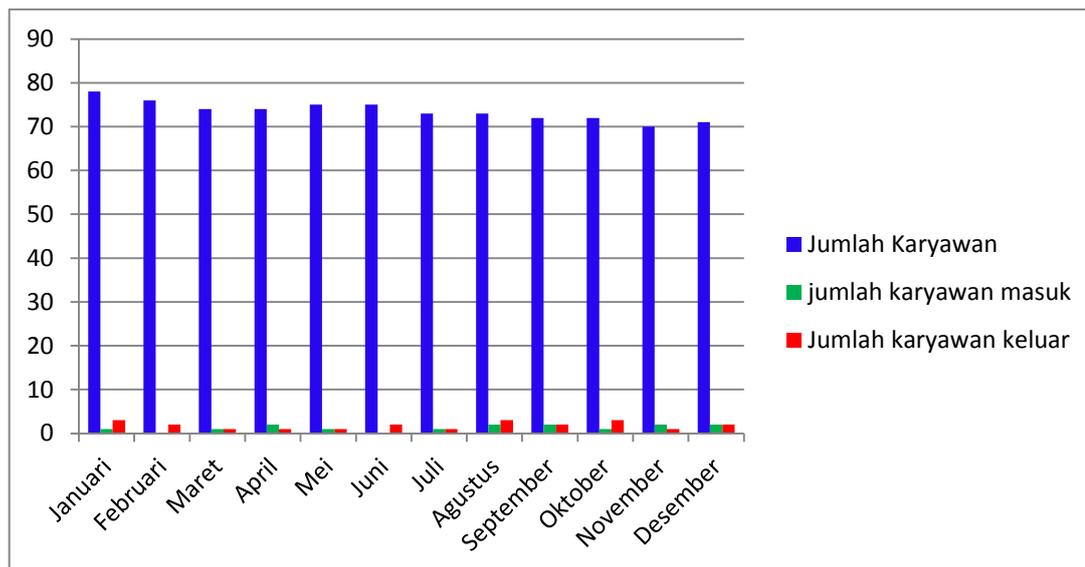
Tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2017 sebanyak 20530 dari total hari kerja, jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 89 karyawan selama 1 tahun dengan tingkat ketidakhadiran sebanyak 20441 orang karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang tertinggi pada bulan Agustus sebanyak 12 orang, sesuai peraturan perusahaan yang diterapkan kepada karyawan, bagi karyawan yang tidak mengikuti kegiatan bekerja selama waktu tertentu maka sanksi karyawan yaitu dikenakan pemotongan gaji pokok.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh data *turnover* masuk dan keluar karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor periode 2016-2017.

Tabel 6. *Turnover* karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari- Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	78 orang	1	3
Februari	76 orang	-	2
Maret	74 orang	1	1
April	74 orang	2	1
Mei	75 orang	1	1
Juni	75 orang	-	2
Juli	73 orang	1	1
Agustus	73 orang	2	3
September	72 orang	2	2
Oktober	72 orang	1	3
November	70 orang	2	1
Desember	71 orang	2	2
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>22</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2018



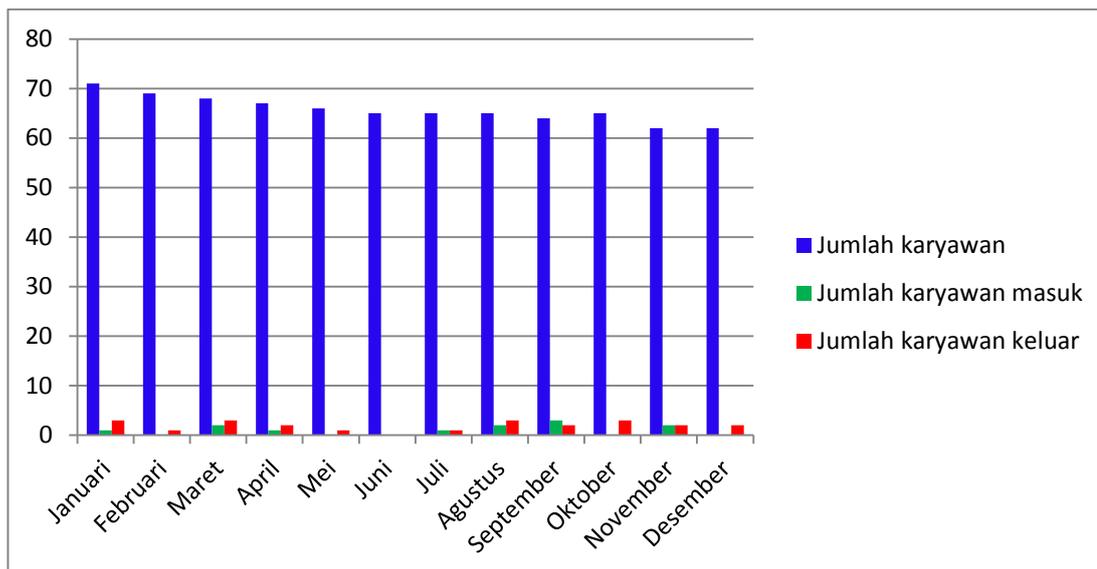
Gambar 3. *Turnover* karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari- Desember 2016

Dari tabel 6 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar atau resign pada bagian produksi pada PT. KMH Apparel industry Parung-Bogor, dapat di simpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk berjumlah 15 karyawan, dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 22 karyawan.

Tabel.7. *Turnover* masuk dan keluar karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari - Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	71 orang	1	3
Februari	69 orang	-	1
Maret	68 orang	2	3
April	67 orang	1	2
Mei	66 orang	-	1
Juni	65 orang	-	-
Juli	65 orang	1	1
Agustus	65 orang	2	3
September	64 orang	3	2
Oktober	65 orang	-	3
November	62 orang	2	2
Desember	62 orang	-	2
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>23</b>

Sumber : Data diolah Tahun 2018



Gambar 4. *Turnover* karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry Parung-Bogor pada bulan Januari- Desember 2017

Dari tabel 7 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar atau resign dan perjanjian sistem kerja pada bagian produksi pada PT. KMH Apparel industry Parung-Bogor, dapat di simpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk berjumlah 12 karyawan, dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 23 karyawan.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa di PT. KMH apparel industry dapat di ketahui seringnya terjadi *employee laborturnover* atau keluar masuknya karyawan terlihat dari tahun 2016 sampai tahun 2017 yang setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah karyawan yang semakin menurun, hal ini justru akan berdampak buruk pada proses produksi.

Masih tingginya jumlah karyawan yang masuk dan keluar perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan karena apabila yang keluar adalah karyawan yang berkompeten maka perusahaan akan mengalami kerugian selain itu jika karyawan keluar tidak segera di ganti maka karyawan yang lain akan menanggung pekerjaan dari karyawan yang keluar sehingga mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara efektif.

Berdasarkan kondisi dan kendala yang di tuliskan diatas bahwa perusahaan masih harus melakukan perbaikan di tiap bagian, jika kendala seperti ini tidak cepat di perbaiki maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan, perusahaan harus segera menanggapi permasalahan yang terjadi untuk segera di lakukan perbaikan agar berdampak baik pada hubungan lingkungan kerja yang mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan seorang karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. KMH apparel industry belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dengan terjadinya *turnover* atau keluar masuknya pegawai yang setiap tahunnya mengalami peningkatan, dan suhu udara di dalam ruangan yang terasa sangat panas khususnya di ruangan produksi (menjahit) sehingga karyawan merasa kepanasan yang disebabkan oleh rusaknya sebagian kipas angin sebanyak 23 kipas angin tidak baik, sehingga karyawan mengalami kepanasan atau ketidaknyamanan dalam melakukan kegiatan dalam bekerja sehingga dapat mengganggu kegiatan produksi, Tentunya masalah-masalah yang terjadi seperti yang di paparkan di atas harus segera di perbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi perusahaan pada PT. KMH apparel industry Parung Bogor.

Berdasarkan pernyataan- pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor”**. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaatnya dalam membangun visi perusahaan PT. KMH apparel industry dapat tercapai.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Suhu udara yang kurang baik di ruangan produksi (menjahit).
2. Tidak adanya alat pengukur suhu ruangan (*termometer*).
3. Suara bising yang mengganggu kegiatan kerja karyawan.
4. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya kurang baik.
5. Jarak antara karyawan bagian produksi (menjahit) dengan turbin yang terdapat di bagian atap terlalu jauh sekitar 12 meter, dan bahan atap terbuat dari seng.
6. Tingkat kehadiran karyawan yang minim.
7. *Turn over* setiap tahunnya semakin meningkat.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT. KMH apparel industry?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. KMH apparel industry?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. KMH apparel industry?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian ini untuk menganalisis keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang terdapat pada PT. KMH apparel industry, dengan adanya ke tidak puasan karyawan yang merasakan suhu udara

begitu panas sehingga merasa tidak nyaman dalam melakukan kegiatan bekerja, sehingga dapat dikatakan maksud dari penelitian ini untuk mengetahui lingkungan kerja yang terdapat pada PT. KMH apparel industry sebagai variabel X, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y, serta hubungan antara kedua variabel tersebut.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. KMH Apparel Industry.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan kerja Karyawan pada PT. KMH Apparel Industry.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. KMH Apparel Industry.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritik**

Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai sumber daya manusia terkait dengan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan serta mengamati secara langsung dunia bisnis dalam perusahaan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktek**

Untuk dapat membantu memberikan masukan kepada perusahaan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan layak di ruang produksi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) Adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Maluyu S.P Hasibuan, 2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya menjadi pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planing*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, jelasnya manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat, adapun pengertian manajemen sumberdaya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Marihot Tua E.H (2009:85) mendefinisikan “*Human sesource management is the activites undertaken to attack, develop, motivate, and maintain a high perfoming workface within the organization*”. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang di lakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Menurut I Komang Ardana dkk (2012, 3), manajemen sumberdaya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Fokus yang di pelajari dalam MSDM adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia.

Menurut menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011,2), manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Maluyu S.P Hasibuan (2017, 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kashmir (2016;6) “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta

menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut suwanto dan doni (2011,18) Setidaknya terdapat 3 peran utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam organisasi, yaitu :

1. Peran administrasi MSDM  
Peran administrasi sumberdaya manusia banyak di tekankan pada memproses dan menyimpan arsip tenaga kerja dan *database* yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran uang sekolah, kebijakan perusahaan tentang cuti dan mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang di perlukan oleh pemerintah setempat. Semua aktivitas ini harus di lakukan dengan efisien dan tepat waktu.
2. Peran Operasional MSDM  
Aktivitas operasional sifatnya adalah taktis, kepatuhan terhadap kesetaraan kesempatan bekerja dan hukum lainnya harus selalu di lakukan, lamaran pekerjaan harus di peroses, posisi yang lowong harus di isi melalui proses wawancara, *supervisor* harus di latih, masalah keselamatan harus di pecahkan, upah dan gaji harus di susun, singkatnya, banyak aktivitas yang harus di kerjakan oleh sumber daya manusia dengan berkoordinasi dengan para *manager* dan *supervisor* di semua bagian perusahaan.
3. Peran Strategis MSDM  
Peran Strategis MSDM menekankan bahwa orang-orang yang ada dalam organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Agar sumber daya manusia dapat memainkan peran yang strategis, dia harus focus pada masalah-masalah dan inplikasi sumber daya manusia jangka panjang.

### **2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Maluyu S.P Hasibuan (2017, 21-23), fungsi sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planing*), adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan di lakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberentian, karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

2. Pengorganisasian

pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, Dengan organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif;

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindak perbaikan dan penyempurnaan dan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses pengendalian teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*konpensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Perinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi;

8. **Pengintegrasian**  
 Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang;
9. **Pemeliharaan**  
 Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;
10. **Kedisiplinan**  
 Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial;
11. **Pemberhentian**  
 Pemberhentian (*sparation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja yang berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini di atur oleh Undang-Undang No, 12 Tahun 1964;

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

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia pasti bervariasi antara organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Meurut Barry Chusway yang di kutip oleh ikomang dkk (2012, 6) tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan Organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta di lengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan dengan manajemen organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi .

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu *manger* lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2009,7) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki 3 tujuan yang utama, yaitu “memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”.

Dari kedua pendapat ini dapat di simpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan dukungan sumberdaya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Adapun pengertian lingkungan kerja menurut pendapat beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Suparyadi (2015, 391), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis.

Menurut Amstrong dalam Kisworo, Bagus (2012:75) “*the work enviroment consist of the system of work, the sign of jobs. Working conditions, and the ways in wich people are teated at work by their managers and co-workers*”. lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerja, kondisi kerja, dan cara-cara orang di perlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Newstrom, JohnW, Davis, Keith (2008:469) “*work condition relates in the sceaduling of the work the leght of work days and the time of day (or night)during wich peoplework*”. Kondisi kerja yang berhubungan dengan penjadwalan kerja yang di sesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari dalam waktu siang (atau malam)selama orang itu bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2016, 51), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil

kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto (2012, 43), lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sarwoto dalam Tedja Susadya (2008, 15), lingkungan kerja di mana suatu kerja yang di laksanakan dapat meliputi segi-segi: suasana kerja (*non physical working environment*), lingkungan tempat kerja (*physical working environment*), perlengkapan dan fasilitas.

Menurut Serhan A.Al-Shammari (2015, 3), *work environment or work place is the physical location whwere somebody works.*

Menurut Sedarmayanti (2011,26), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik di bagi menjadi dua yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian di gunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik yang dapat dilihat maupun yang tidak dapat di lihat.

### 2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, 28) banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai di antaranya.

1. Penerangan /cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas. Menurut hasil dari penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17 derajat celcius, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar yang di akibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Sebaliknya apabila temperatur udara terlampau panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri dari sistem penguapannya, menyebabkan temperatur tubuh ikut menaik melebihi tingginya temperatur udara. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat kesalahan;

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya di nyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan dan di pengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat

menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas, dan kelembabannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya;

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Kotornya udara dapat di rasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh di biarkan, berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan, sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang di butuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja di tambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah saat bekerja;

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehndaki oleh telinga. Tidak di kehendaki. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut para penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan agar dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat;

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Besarnya di getaran di tentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh akibat ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu berbeda frekuensi alamnya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar pada suatu alat dalam tubuh terjadi apabila

frekuensi alam ini bresonasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal;

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, predaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemara, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus, dapat mempengaruhi penciuman, pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat di gunakan untuk mengatasi bau-bauan yang mengganggu di setiap kerja;

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi karena warna dapat berpengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi dan perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang di terimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri;

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata kelola warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja;

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu di pilih dengan selektif untuk di dengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja;

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

12. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

Menurut Dominikus Dolet Unaradjan (2013, 58-62), faktor-faktor pembentuk lingkungan kerja adalah :

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Menurut Sulistyadi dalam Doni Juni Priansa dan Agung Garnida (2013, 129-130), beberapa faktor kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Sirkulasi udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen, 78% nitrogen, 0,003% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar kita di nyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya di tandai dengan sesak pernafasan;

2. Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Pencahayaan tempat kerja adalah untuk menerangi objek pekerjaan agar terlihat jelas, mudah di kerjakan dengan cepat, dan produktivitas dapat meningkat (Anizar, 2009:38). Kemampuan mata untuk melihat sangat di pengaruhi beberapa faktor yaitu:

- a. Lamanya waktu untuk melihat objek
- b. Ukuran obyek
- c. Derajat kontras antara objek dengan sekelilingnya.

3. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu dari bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang sangat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Kebisingan di nyatakan dalam ukuran desibel (db). Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja,

mempercepat proses kelelahan, dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh seperti: mata, telinga, syaraf, otot dan lain-lain;

#### 4. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

- a. Warna merah: bersipat merangsang
- b. Warna kuning: memberikan kesan luas, leluasa dan tenang
- c. Warna hijau/biru: memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- d. Warna gelap: memberikan kesan sempit
- e. warna terang memberikan kesan luas

### 2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015, 9), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

#### 2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas akan menjadi twmpat yang kurang menyenangkan untuk bekerja.

#### 3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja.

#### 4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang di pakai untuk bekerja.

#### 5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankannya.

## 2.3. Kepuasan Kerja

### 2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Mangku Negara (2015:117), kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya .

Menurut Wood, Wallace, & Zeffane, (2001:113) “*Job satisfaction is the degree to which individual feel positively about their job, As concept, job satisfaction also indicated the degree to which the expectation in someone’s psychological contract are fulfilled*”, kepuasan kerja adalah tingkat ke individu yang merasa yakin tentang pekerjaan mereka, sebagai konsep, kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat kemana ekspektasi dalam kontrak psikologis seseorang terpenuhi.

Menurut McShane & Von Glinow, (2010:108) “*Job satisfaction a person’s evaluation of this or her job and work context, it is an appraisal of the perceived job characteristics and emotional experiences at work*”, Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang dari pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, itu adalah penilaian karakteristik pekerjaan yang di rasakan dan pengalaman emosional.

Menurut Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah kepuasan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut siagian (2015:295), kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi pegawai.

### **2.3.2. Teori Kepuasan Kerja**

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

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

### 2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:291) menjelaskan bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang di sukai, berdasarkan ini para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan di rasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi

seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak.

6. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

#### 2.3.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan caramengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerjadapat berguna sebagaipentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011:511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukurankepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales* dan kuesioner

*Rating scales* dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Halini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

#### 2.3.5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut mangkunegara (2015:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasinya.

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi di hubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung dengan tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

### 3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang lebih tua yang lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ke tidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

### 4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran Organisasi Perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel.8 Penelitian Sebelumnya

No.	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nama : Iin Murtafia (2010)</li> <li>• Judul penelitian: "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja karyawan (Kasus bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)."</li> </ul>	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> </ul> Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	Populasi penelitian ini adalah semua Pegawai di PT.Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan yang berjumlah 42 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ujivaliditas, uji reliabilitas, analisis korelasi spearman dan ujit untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan	Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja akan tetapi di perusahaan berbeda yaitu di PT. Surya bratasena Plantation kecamatan pangkalan kuras kabupaten Pelalawan).

No.	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
			PT.Surya Bratasena Plantation Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,705% artinya 70,5% variabel kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT.Surya Bratasena Plantation berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil pengujianhi potesis didapatkan bahwa $t_{hitung}$ yang lebih besar dari $t_{tabel}$ yang berarti $H_0$ diterima.	
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nama : Afani, M. Zainul (2008)</li> <li>• Judul Penelitian : “Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun”.</li> </ul>	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PDAM Kota Madiun. Jumlah sample dalam penelitian ini 37 responden. Untuk mengetahui korelasi diantara kedua variable maka data yang diperoleh diolah menggunakan komputasi dengan uji <i>Product Moment Colrelation</i> dari Pearson, sedangkan untuk validitas dan reliabilitas dianalisa dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,682% yang artinya kuat. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja akan tetapi di perusahaan berbeda.</li> </ul>
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nama : Annisa Quentarinna Kinanti (2012)</li> <li>• Judul Penelitian : “Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi</li> </ul>	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	Untuk mengetahui korelasi diantara kedua variable maka data yang diperoleh diolah menggunakan komputasi dengan uji <i>Product Moment Colrelation</i> dari Pearson, sedangkan untuk validitas dan reliabilitas dianalisa dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu antara Lingkungan kerja dengan lingkungan kerja karyawan, akan tetapi berbeda perusahaan yang di teliti.</li> </ul>

No.	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
	sumber daya manusia PT.Surveyor Indonesia”		Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,471% yang artinya cukup kuat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.	

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi saat ini tidak terlepas dari sumber daya manusia, Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015, 9) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

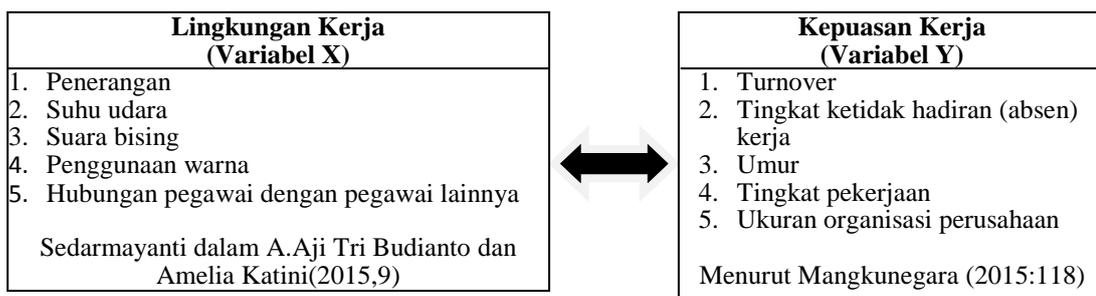
Menurut mangkunegara (2015:118), Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sesuatu pekerjaan yang di lakukannya agar dapat menyenangkan dan mencintainya dalam pekerjaannya, dan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dan kepuasan kerja dapat di ukur melalui indikator :

1. *Turnover*
2. tingkat ketidakhadiran (absen) kerja
3. umur

4. tingkat pekerjaan
5. ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Pandi Afandi (2016, 51), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dan dapat di hubungkan dengan penjelasan berikut kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan, begitupun sebaliknya.

Penelitian oleh Iin Murtafia (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja dapatdihubungkan dengan Kepuasan kerja. Pada perusahaan PT.KMH Apanel Industri khususnya pada bagian produksi (menjahit) sehingga kepuasan kerja karyawanterpenuhi dan dapat mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.



Gambar 5. Konstelasi Penelitian mengenai Hubungan Timbal Balik antara Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry kurang baik
2. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry kurang positif.
3. Diduga terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksploratif, yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apanel Industry.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel bebas dengan indikator-indikator adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Serta variabel kepuasan kerja karyawan dengan indikator-indikator adalah *Turnover*, tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan, Ukuran organisasi perusahaan.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual yaitu seluruh karyawan bagian produksi (menjahit) pakaian pada PT. KMH Apanel Industry sebanyak 60 karyawan

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

PT. KMH apanel industry perusahaan yang beralamat di Jl. Kp. Poncol No. 39, Curug, Gunung sindur, Parung, Bogor, Jawa Barat 16340

#### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

4. Data kualitatif : yaitu data yang diperoleh dari hasil survei melalui penyebaran kuesioner atau angket, selain survei didapatkan juga melalui observasi langsung pada lokasi penelitian
5. Data kuantitatif : yaitu data dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan yang *turn over*, dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

###### **1. Data Primer**

Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. KMH Apparel industry. Data ini diperoleh melalui observasi, kuesioner atau angket.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel. 9. Operasional Variabel  
Hubungan lingkungan kerja Dengan Kepuasan kerja karyawan  
Pada PT.KMH Apparel Industri

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sakala
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penerangan ruangan kerja pegawai</li> <li>• Tingkat penerangan yang mempengaruhi dalam bekerja.</li> <li>• Tingkat cahaya mempengaruhi penglihatan</li> </ul>	Ordinal
	2. Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai</li> <li>• Suhu udara yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja</li> <li>• Karyawan dapat bernafas dengan oksigen yang cukup</li> </ul>	Ordinal
	3. Suara bising	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya pekerja</li> <li>• Suara yang di timbulkan mesin</li> <li>• Suara bising yang mengganggu pendengaran</li> </ul>	Ordinal
	4. Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemilihan warna ruangan yang di pakai untuk bekerja</li> <li>• Penggunaan warna yang tidak membosankan</li> <li>• Penggunaan warna yang tidak berpengaruh terhadap penglihatan objek</li> </ul>	Ordinal
	5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya</li> <li>• Atasan yang selalu memotivasi karyawan</li> <li>• Sikap yang ramah terhadap sesama karyawan</li> </ul>	Ordinal
Kepuasan kerja (Y)	1. <i>Turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dan di gantikan dengan karyawan yang baru.</li> <li>• Tingkat keenuhan karyawan</li> <li>• Potensi memilih pekerjaan di perusahaan lain</li> </ul>	Ordinal
	2. Tingkat ketidakhadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran karyawan di tempat kerja</li> <li>• Ketepatan waktu hadir karyawan</li> <li>• Tingkat kehadiran selama bekerja</li> </ul>	Ordinal
	3. Umur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang lebih muda</li> <li>• Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan perusahaan</li> <li>• Pembagian pekerjaan yang di tentukan oleh faktor usia</li> </ul>	Ordinal
	4. Tingkat pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah</li> <li>• Karyawan yang berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik</li> <li>• Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sakala
		di berikan perusahaan	
	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ukuran Organisasi Perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula</li> <li>• Struktur organisasi yang mempengaruhi kelancaran dalam kegiatan dalam bekerja</li> <li>• Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik</li> </ul>	Ordinal

Sumber: Data di olah 2019

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat dalam bagian produksi (menjahit) pada PT. KMH Apparel Industry.

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu, lalu total seluruh karyawan PT. KMH Apparel Industry khususnya bagian produksi (menjahit) adalah 60 karyawan, maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 karyawan, peneliti menggunakan *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2016:82) "*Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*".

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data primer

Merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

##### a. Survey

Survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menanyai orang melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh informasi seperti pendapat atau penilaian yang di ungkapkan dalam menjawab pertanyaan. Metode pengumpulan data ini dibagi menjadi 2 yaitu;

##### 1) Wawancara

Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu PT. KMH Apparel Industry guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

## 2) Kusioner

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah karyawan bagian divisi produksi PT. KMH Apparel Industry

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kusioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek dalam penelitian ini objek yang dimaksud adalah lingkungan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10. Tabel keterangan Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:169)

### b. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

## 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui berbagai sumber terdiri dari buku (*literature*) dari pada penulis lain yang berhubungan dengan masalah-masalah yang teliti sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang akan dilakukan

## 3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kusioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Spearman Rank.

Rang Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

## 1. Korelasi Rank Spearman

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{dimana } d^2 = \sum R(X_i) - R(Y_i)^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

$di$  = Selisih setiap pasangan rank

$R$  = Ranking

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuisiner. Kuisiner dikatakan valid jika kuisiner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n-2$ . Dimana jumlah responden yang digunakan  $N = 30$ , dengan tingkat signifikan 0,05% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-2$ , sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *SPSS versi 23* :

## 1. Uji Validitas Lingkungan kerja

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel} N=30$ $\alpha = 0,05\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,830	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,860	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,811	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,768	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,647	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,720	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2019

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Lingkungan kerja menunjukkan 19 butir pertanyaan valid dan 1 butir pertanyaan tidak valid, 19 pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian dan 1 butir pertanyaan tidak valid akan dihilangkan.

## 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja karyawan

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel} n=30$ $\alpha = 0,05\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,787	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,671	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,712	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Lingkungan kerja menunjukkan 18 butir pertanyaan valid dan 2 butir pertanyaan tidak valid, 18 pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian dan 2 butir pertanyaan tidak valid akan dihilangkan.

## 3.7.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0.6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0.6$ . (Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Jumlah Item

$\sum s_i^2$  = Jumlah Varians tiap-tiap skor

$s_t^2$  = Varian total

1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa atau case yang valid berjumlah 19, Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk Lingkungan kerja sebesar 0,952

Tabel 13. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2019

Tabel 14. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	19

Sumber Data : *output* SPSS 23, diolah 2019

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 19 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,952 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa atau case yang valid berjumlah 18. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,930.

Tabel 15. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber Data : *output* SPSS 23, diolah 2019

Tabel 16. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	18

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2019

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 18 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,920 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif yaitu untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data-data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Untuk menilai X dan Y maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel kemudian dibagi dengan jumlah responden.

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut merupakan yang termasuk kedalam analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu

#### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi Spearman Rank digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing masing variable yang di hubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variable tidak harus sama, Rumus yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Subyek dalam variabel independen

Y = Subyek dalam variabel dependen

n = Jumlah sampel

Untuk dapat menafsirkan hasil dari perhitungan koefisien korelasi yang ditemukan maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 17. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiono (2012;132)

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangkat (2008:350) mengatakan bahwa analisis koefisien korelasi hanya menyatakan keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Diperlukan analisis determinasi untuk menunjukkan proporsi hubungan antara variabel dependen dengan independen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT. KMH Apparel Industry parung Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho :  $\rho \leq 0$ , tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Ha :  $\rho < 0$ , terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

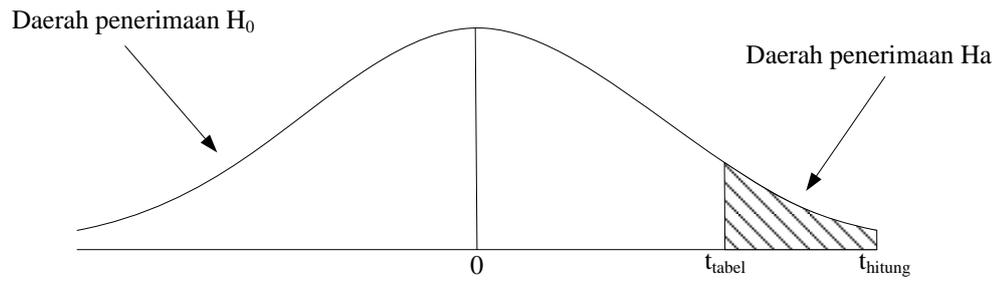
Untuk mencari  $t_{tabel}$  menggunakan :  $\alpha = 0,05$  dan dk = n-2 dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Terima Ho jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Terima Ha dan Tolak Ho jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.



Gambar 6. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor**

PT. KMH Apparel Industry berdiri pada pertengahan tahun 2008. PT. KMH Apparel Industry adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan pakaian seperti jaket, celana, baju, dress, rompi yang melayani pasar domestik dan pasar ekspor, PT. KMH Apparel Industry pertama berdiri hanya mempunyai 50 unit mesin jahit dan gedung yang kecil (gudang sewa dari orang lain). Kini seiring berjalannya waktu dengan kerja keras dan usaha yang tiada henti PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor telah memiliki kurang lebih 110 mesin jahit dengan 95 karyawan.

PT. KMH apparel industry perusahaan yang beralamat di Jl. Kp. Poncol No. 39, Curug, Gunung sindur, Bogor, Jawa Barat 16340, Karyawan PT. KMH apparel industry berasal dari berbagai daerah sekitar daerah parung bogor yakni daerah Ciseeng, Rumpin, Jampang, Kahuripan, Depok, PT. KMH Apparel Industry berkomitmen dengan merekrut masyarakat sekitar pabrik.

PT. KMH Apparel Industry yang berdiri pada pertengahan tahun 2008 awalnya hanya melayani pasar domestik, kini seiring berjalannya waktu perusahaan melebarkan pasar ke pasar asia seperti singapur dan korea, untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis PT. KMH Apparel Industry tetap konsisten dalam melayani konsumen secara profesional demi keberlangsungan perusahaan dan demi kepuasan konsumen.

#### **Visi**

Terus tumbuh menjadi perusahaan garmen terbaik di Indonesia.

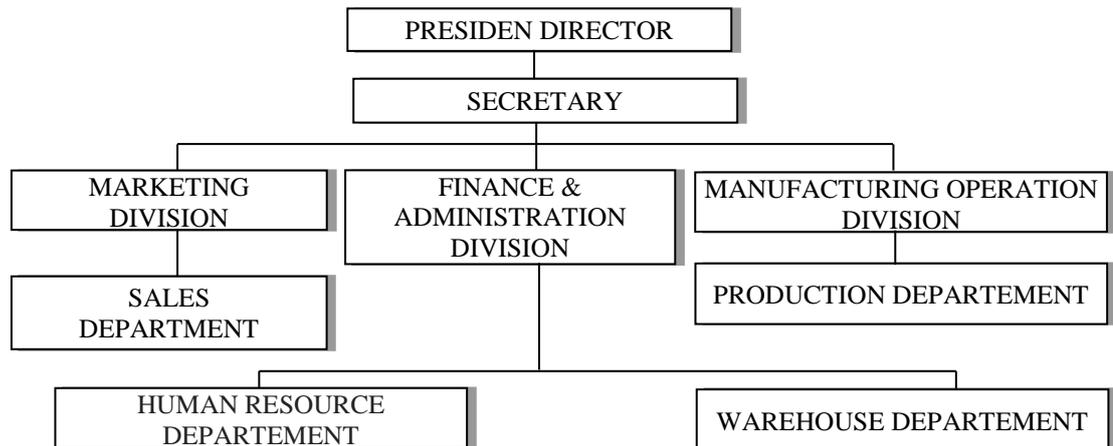
#### **Misi**

1. Memberikan nilai terbaik bagi konsumen.
2. Dapat memenuhi kebutuhan konsumen tepat waktu dan terpercaya.
3. Harus sesuai pesanan dan mempunyai dokumen yang terstruktur.
4. Menjadi tempat darmawisata bagi wisata domestic maupun internasional.
5. Mambawa nama Indonesia kedunia Intenasional.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi**

Sejalan dengan perkembangan dan kemampuan yang telah dicapai oleh perusahaan, maka struktur organisasi merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk dapat terselenggaranya pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Struktur organisasi tersebut akan memberikan gambaran mengenai susunan dan wewenang pada masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan.

Selain ini struktur organisasi juga berguna dalam pengorganisasian antar bagian serta pengawasan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Berikut Struktur Organisasi PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor.



Sumber :PT. KMH apparel industry Parung Bogor, Tahun 2018

Gambar 7. Struktur Organisasi PT. KMH apparel industry Parung Bogor.

#### 4.2. Profil Responden

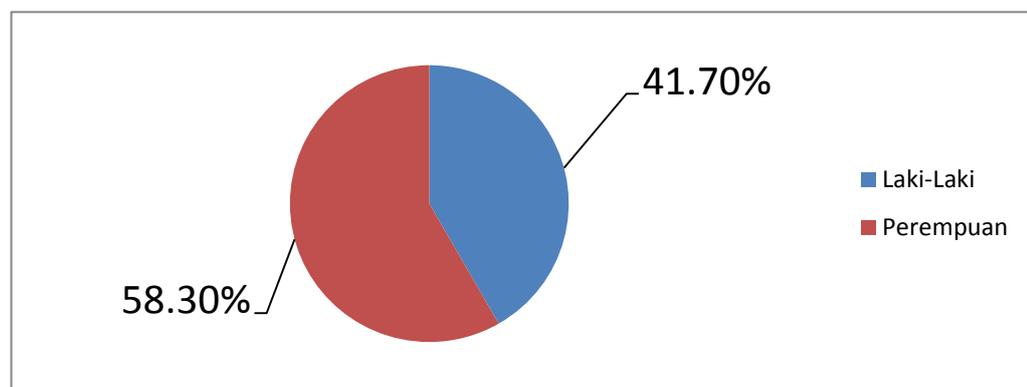
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (Tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. KMH apparel industry Parung Bogor bagian produksi.

##### 1. Jenis kelamin Responden

Tabel 18. Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	Laki-Laki	25	41,7%
2.	Perempuan	35	58,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 8. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

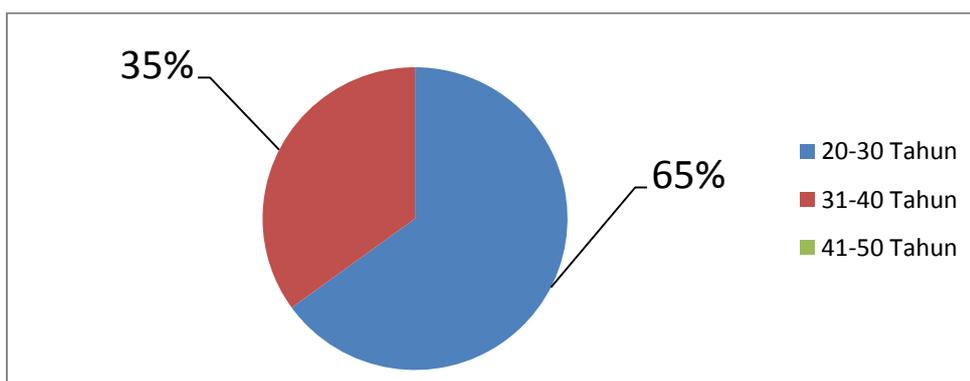
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan jenis kelamin Perempuan di PT. KMH apparel industry Parung Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 58,3%.

## 2. Usia Responden

Tabel 19.Data karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	20-30 Tahun	39	65%
2.	31-40 Tahun	21	35%
3.	41-50 Tahun	0	0%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar9. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia

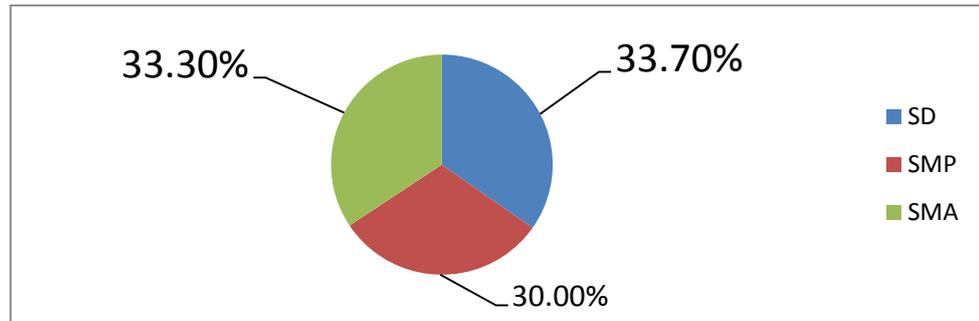
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan usia 20-30 Tahun di PT. KMH apparel industry Parung Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 65%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 20.Data karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	SD	22	33,7%
2.	SMP	18	30%
3.	SMA	20	33,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 10. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

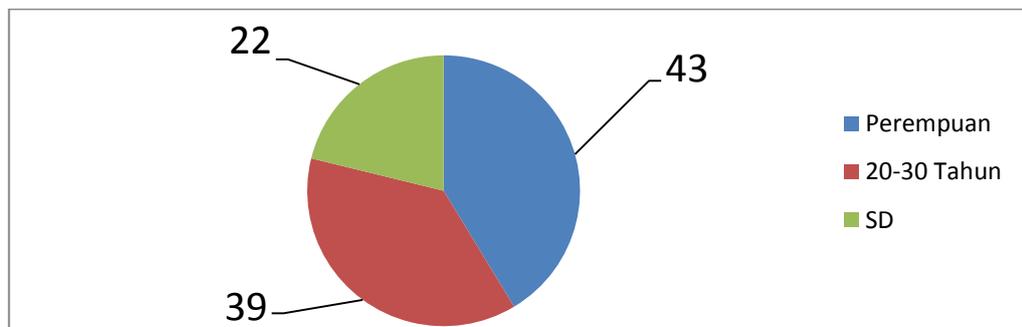
Berdasarkan tabel diatas menunjukan jumlah karyawan pendidikan terakhir SD di PT. KMH apparel industry Parung Bogor bagian produksi lebih besar dengan presentase 33.7%.

#### 4. Mayoritas total data responden

Tabel 21. Mayoritas total data responden

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	35
2.	Usia Responden	20-30 Tahun	39
3.	Pendidikan terakhir	SD	22

Sumber: Data Primer, diolah 2019



Gambar 11. Mayoritas Total Responden

Berdasarkan data diatas menunjukan mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan di PT. KMH apparel industry Parung Bogordengan usia20-30 Tahun dengan pendidikan terakhir SD.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Lingkungan Kerja PT. KMH apparel industry Parung BogorBagian Produksi.

Perusahaan yang berkembang dan mampu bersaing sangat tergantung bagaiman sumber daya manusia yang ada di dalamnya.Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karya melakukan aktivitas bekerja.dalam hal ini lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan rasa aman dan nyaman dan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan atau sebuah Organisasi,

Peneliti telah menguji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden sebesar 60 dan pernyataan mengenai Lingkungan Kerja sebanyak 20, dengan hasil valid 19 butir dan reliabel. Untuk perhitungan kuesioner Peneliti menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 22. Tabel keterangan Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2014:169)

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju (STS)
21% - 40%	Tidak Setuju (TS)
41% - 60%	Kurang Setuju (KS)
61% - 80%	Setuju (S)
81% - 100%	Sangat Setuju (SS)

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variable Lingkungan Kerja pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor bagian produksi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut.

#### 1. Penerangan

Tabel 23. Tanggapan Responden Tentang Penerangan yang sudah ada di tempat kerja saya sangatlah membantu saya dalam melakukan aktivitas bekerja .

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	53,4%
Setuju	4	17	68	29,1%
Kurang-Setuju	3	8	24	10,3%
Tidak Setuju	2	7	14	5,9%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,3%
Jumlah		60	234	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 53,4% menjawab sangat setuju, dan 29,1% menjawab setuju dan 10,3% menjawab kurang setuju dan 5,9% menjawab tidak setuju dan 1,3% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang Penerangan yang ada di tempat kerja sangatlah membantu saya dalam melakukan aktivitas bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa penerangan ruang kerja yang sudah ada dapat membantu dalam aktivitas bekerja.

Tabel 24. Tanggapan Responden Tentang Dengan tingkat cahaya lampu yang ada di dalam ruangan produksi sangat membantu saya dalam melakukan kegiatan bekerja saya.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	58,8%
Setuju	4	15	60	25,2%
Kurang-Setuju	3	9	27	11,4%
Tidak Setuju	2	3	6	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,1%
Jumlah		60	238	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 58,8% menjawab sangat setuju, dan 25,2% menjawab setuju dan 11,4% menjawab kurang setuju dan 2,5% menjawab tidak setuju dan 2,1% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang Dengan tingkat cahaya lampu yang ada di dalam ruangan produksi sangat membantu saya dalam melakukan kegiatan bekerja saya”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa tentang Dengan tingkat cahaya lampu yang ada di dalam ruangan produksi sangat membantu saya dalam melakukan kegiatan bekerja saya.

Tabel 25. Tanggapan Responden Dengan penerangan yang ada di ruangan kerja yang sudah ada, dapat membuat mata saya terasa tidak nyaman dan mata cepat lelah.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	47,5%
Setuju	4	24	96	39,7%
Kurang Setuju	3	7	21	8,7%
Tidak Setuju	2	4	8	3,3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8%
Jumlah		60	242	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 47,5% menjawab sangat setuju, dan 39,7% menjawab setuju dan 8,7% menjawab kurang setuju dan 3,3% menjawab tidak setuju dan 0,8% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang penerangan yang ada di ruangan kerja yang sudah ada, dapat membuat mata saya terasa tidak nyaman dan mata cepat lelah”. Yang artinya responden Dengan penerangan yang ada di ruangan kerja yang sudah ada, dapat membuat mata saya terasa tidak nyaman dan mata cepat lelah.

## 2. Suhu udara

Tabel 26. Tanggapan Responden Tentang Suhu udara yang ada pada ruangan produksi sangat mempengaruhi suhu tubuh, sehingga saya merasa gerah atau kepanasaan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	53%
Setuju	4	19	76	32,2%
Kurang Setuju	3	5	15	6,4%
Tidak Setuju	2	9	18	7,6%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8%
Jumlah		60	236	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 53% menjawab sangat setuju, dan 32,2% menjawab setuju dan 6,4% menjawab kurang setuju dan 7,6% menjawab tidak setuju dan 0,8% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang Suhu udara yang ada pada ruangan produksi sangat mempengaruhi suhu tubuh, sehingga saya merasa gerah atau kepanasaan”. Yang artinya responden Suhu udara yang ada pada ruangan produksi sangat mempengaruhi suhu tubuh, sehingga saya merasa gerah atau kepanasaan.

Tabel 27. Tanggapan Responden Tentang Suhu udara yang ada saat ini pada ruangan kerja terlalu panas sehingga mengganggu dalam kenyamanan bekerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	50,2%
Setuju	4	22	88	38,4%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	5	10	4,3%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,1%
Jumlah		60	229	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 50,2% menjawab sangat setuju, dan 38,4% menjawab setuju dan 4% menjawab kurang setuju dan 4,3% menjawab tidak setuju dan 3,1% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang Suhu udara yang ada saat ini pada ruangan kerja terlalu panas sehingga mengganggu dalam kenyamanan bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa tentang Suhu udara yang ada saat ini pada ruangan kerja terlalu panas sehingga mengganggu dalam kenyamanan bekerja.

Tabel 28. Tanggapan Responden Tentang Dengan ventilasi udara yang ada dapat membantu saya mendapatkan udara segar dari luar ruangan.

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>	<b>N</b>	<b>Nilai</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	5	5	25	13,7%
Setuju	4	10	40	22%
Kurang Setuju	3	30	90	49,4%
Tidak Setuju	2	12	24	13,3%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,6%
Jumlah		60	182	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 13,7% menjawab sangat setuju, dan 22% menjawab setuju dan 49,4% menjawab kurang setuju dan 13,3% menjawab tidak setuju dan 1,6% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang Dengan ventilasi udara yang ada dapat membantu saya mendapatkan udara segar dari luar ruangan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan kurang setuju bahwa Tentang Dengan ventilasi udara yang ada dapat membantu saya mendapatkan udara segar dari luar ruangan .

Tabel 29. Tanggapan Responden Tentang Dengan suhu udara yang ada saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap kondisi suhu ruangan yang ada.

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>	<b>N</b>	<b>Nilai</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	5	6	30	19,9%
Setuju	4	4	16	10,6%
Kurang Setuju	3	15	45	29,8%
Tidak Setuju	2	25	50	33,1%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	6,6%
Jumlah		60	151	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 19,9% menjawab sangat setuju, dan 10,6% menjawab setuju dan 29,8% menjawab kurang setuju dan 33,1% menjawab tidak setuju dan 6,6% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Dengan suhu udara yang ada saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap kondisi suhu ruangan yang ada”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan tidak setuju bahwa tentang Dengan suhu udara yang ada saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap kondisi suhu ruangan yang ada.

## 3. Suara bising

Tabel 30. Tanggapan Responden Tentang Suara bising yang di timbulkan mesin pemotong bahan/kansai sangat mengganggu aktivitas dalam bekerja saya.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,8%
Setuju	4	21	84	37,8%
Kurang Setuju	3	17	51	23%
Tidak Setuju	2	5	10	4,5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9%
Jumlah			222	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 33,8% menjawab sangat setuju, dan 37,8% menjawab setuju dan 23% menjawab kurang setuju dan 4,5% menjawab tidak setuju dan 0,9% menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “Suara bising yang di timbulkan mesin pemotong bahan/kansai sangat mengganggu aktivitas dalam bekerja saya”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa tentang Suara bising yang di timbulkan mesin pemotong bahan/kansai sangat mengganggu aktivitas dalam bekerja saya.

Tabel 31. Tanggapan Responden Tentang Suara bising yang di timbulkan oleh ruangan pekerjaan lain mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	32%
Setuju	4	17	68	33,3%
Kurang Setuju	3	16	48	23,5%
Tidak Setuju	2	9	18	8,8%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,4%
Jumlah		60	204	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 32% menjawab sangat setuju, dan 33,3% menjawab setuju dan 23,5% menjawab kurang setuju dan 8,8% menjawab tidak setuju dan 2,4% menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang suara bising yang di timbulkan oleh ruangan pekerjaan lain mengganggu konsentrasi Karyawan dalam bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa Tentang Suara bising yang di timbulkan oleh ruangan pekerjaan lain mengganggu konsentrasi Karyawan dalam bekerja.

Tabel 32. Tanggapan Responden Tentang Suara bising yang di timbulkan dengan volume musik yang keras dapat mengganggu kegiatan bekerja..

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>	<b>N</b>	<b>Nilai</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	5	9	45	23,8%
Setuju	4	12	48	25,4%
Kurang Setuju	3	22	66	35%
Tidak Setuju	2	13	26	13,7%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2,1%
Jumlah		60	189	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 23,8% menjawab sangat setuju, dan 25,4% menjawab setuju dan 35% menjawab kurang setuju dan 13,7% menjawab tidak setuju dan 2,1% menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “Suara bising yang di timbulkan dengan volume musik yang keras dapat mengganggu kegiatan bekerja.”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa Tentang Suara bising yang di timbulkan dengan volume musik yang keras dapat mengganggu kegiatan bekerja.

Tabel 33. Tanggapan Responden Tentang Suara bising musik dapat mengganggu indera pendengaran karyawan.

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>	<b>N</b>	<b>Nilai</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Setuju	5	8	40	22,2%
Setuju	4	6	24	13,3%
Kurang Setuju	3	27	81	45%
Tidak Setuju	2	16	32	17,8%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,7%
Jumlah		60	180	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 22,2% menjawab sangat setuju, dan 13,3% menjawab setuju dan 45% menjawab kurang setuju dan 17,8% menjawab tidak setuju dan 1,7% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Tentang suara bising musik dapat mengganggu indera pendengaran karyawan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan kurang setuju bahwa tentang suara bising musik dapat mengganggu indera pendengaran karyawan.

## 4. Penggunaan warna

Tabel 34. Tanggapan Responden Tentang Dalam ruangan kerja, penggunaan warna ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	61%
Setuju	4	13	52	21,8%
Kurang Setuju	3	6	18	7,6%
Tidak Setuju	2	11	22	9,2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4%
Jumlah		60	238	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 61% menjawab sangat setuju, dan 21,8% menjawab setuju dan 7,6% menjawab kurang setuju dan 9,2% menjawab tidak setuju dan 0,4% menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “Dalam ruangan kerja, penggunaan warna ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa dalam ruangan kerja penggunaan warna ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang karyawan dalam bekerja.

Tabel 35. Tanggapan Responden Tentang penggunaan warna ruangan cat yang ada di ruangan produksi dapat meningkatkan semangat bekerja saya .

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	48,5%
Setuju	4	24	96	40,5%
Kurang Setuju	3	4	12	5,1%
Tidak Setuju	2	5	10	4,2%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,7%
Jumlah		60	237	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 48,5% menjawab sangat setuju, dan 40,5% menjawab setuju dan 5,1% menjawab kurang setuju dan 4,2% menjawab tidak setuju dan 1,7% menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “penggunaan warna ruangan cat yang ada di ruangan produksi dapat meningkatkan semangat bekerja saya”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa Dalam ruangan kerja penggunaan warna ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang karyawan dalam bekerja.

Tabel 36. Tanggapan Responden Tentang Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak membosankan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	31	155	59,6%
Setuju	4	22	88	33,8%
Kurang Setuju	3	3	9	3,5%
Tidak Setuju	2	4	8	3,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	260	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 59,6% menjawab sangat setuju, dan 33,8% menjawab setuju dan 3,5% menjawab kurang setuju dan 3,1% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak membosankan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak membosankan.

Tabel 37. Tanggapan Responden Tentang Penggunaan warna dinding di ruangan sangat berpengaruh terhadap penglihatan sebuah obyek.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	40,4%
Setuju	4	12	48	24,2%
Kurang Setuju	3	14	42	21,2%
Tidak Setuju	2	10	20	10,1%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,1%
Jumlah		60	198	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 40,4% menjawab sangat setuju, dan 33,8% menjawab setuju dan 24,2% menjawab kurang setuju dan 21,2% menjawab tidak setuju dan 4,1% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang penggunaan warna dinding di ruangan sangat berpengaruh terhadap penglihatan sebuah obyek”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa Penggunaan warna dinding di ruangan sangat berpengaruh terhadap penglihatan sebuah obyek.

##### 5. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya

Tabel 38. Tanggapan Responden Tentang karyawan menjalankan hubungan antara sesama karyawan dengan harmonis.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,4%
Setuju	4	23	92	41,3%
Kurang Setuju	3	18	54	24,2%
Tidak Setuju	2	2	4	1,8%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,3%
Jumlah		60	223	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 31,4% menjawab sangat setuju, dan 41,3% menjawab setuju dan 24,2% menjawab kurang setuju dan 1,8% menjawab tidak setuju dan 1,3% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang karyawan menjalankan hubungan antara sesama karyawan dengan harmonis”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa karyawan menjalankan hubungan antara sesama karyawan dengan harmonis.

Tabel 39. Tanggapan Responden Tentang Atasan karyawan sering memotivasi, sehingga karyawan bersemangat bekerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	27	135	55,3%
Setuju	4	18	72	29,5%
Kurang Setuju	3	9	27	11,1%
Tidak Setuju	2	4	8	3,3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8%
Jumlah		60	244	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 55,3% menjawab sangat setuju, dan 29,5% menjawab setuju dan 11,1% menjawab kurang setuju dan 3,3% menjawab tidak setuju dan 0,8% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang atasan karyawan sering memotivasi, sehingga karyawan bersemangat bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa atasan karyawan sering memotivasi, sehingga karyawan bersemangat bekerja.

Tabel 40. Tanggapan Responden Tentang karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	10,7%
Setuju	4	15	60	32,3%
Kurang Setuju	3	29	87	46,8%
Tidak Setuju	2	7	14	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,7%
Jumlah		60	186	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 10,7% menjawab sangat setuju, dan 32,3% menjawab setuju dan 46,8% menjawab kurang setuju dan 7,5% menjawab tidak setuju dan 2,7% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat kurang setuju bahwa Tentang karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Tabel 41. Tanggapan Responden Tentang Berikap ramah kepada sesama karyawan perusahaan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	50,2%
Setuju	4	27	108	43,4%
Kurang Setuju	3	3	9	3,6%
Tidak Setuju	2	2	4	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,2%
Jumlah		60	249	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 50,2% menjawab sangat setuju, dan 43,4% menjawab setuju dan 3,6% menjawab kurang setuju dan 1,6% menjawab tidak setuju dan 1,2% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang berikap ramah kepada sesama karyawan perusahaan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat sangat setuju bahwa tentang karyawan berikap ramah kepada sesama karyawan perusahaan.

Tabel 42. Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor.

No.	Lingkungan Kerja	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1	Penerangan: 1. Penerangan ruang kerja yang tidak terlalu terang membuat saya tidak fokus dalam bekerja. 2. Warna cahaya lampu sangat menentukan dalam kegiatan bekerja saya. 3. Tingkat cahaya mempengaruhi ketahanan indra penglihatan.	234 238 242	238
2	Suhu Udara: 1. Tingkat temperatur di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya. 2. Suhu udara yang panas di ruang kerja mengganggu kenyamanan kerja saya. 3. Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup. 4. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur suhu udara yang panas.	236 229 182 151	199,5
3	Suara Bising: 1. suara bising yang di timbulkan oleh mesin mengganggu aktifitas bekerja saya. 2. Suara bising yang di timbulkan oleh ruangan pekerjaan lain mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja. 3. Suara bising musik dapat mengganggu kegiatan bekerja. 4. Suara bising musik dapat mengganggu indera pendengaran.	222 204 189 180	198,75
4	Penggunaan Warna 1. Dalam ruangan kerja, penggunaan warna ruangan	238	183,25

	sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.		
	2. penggunaan warna ruangan cat yang cerah dapat meningkatkan semangat bekerja anda.	237	
	3. Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak membosankan.	260	
	4. Penggunaan warna dinding di ruangan sangat berpengaruh terhadap penglihatan sebuah obyek.	198	
5	Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya:		
	1. Saya menjalankan hubungan antara sesama karyawan dengan harmonis.	223	
	2. Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja.	244	
	3. Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.	186	
	4. Berikap ramah kepada sesama karyawan perusahaan.	249	
	Rata-rata	4143	225,5

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dapat disimpulkan dari beberapa indikator kinerja dengan 19 butir pernyataan lingkungan kerja menunjukkan skor total tertinggi sebesar 260 terdapat pada pernyataan Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak membosankan. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya kondisi warna dinding di ruangan kerja karyawan bagian produksi tidak membosankan. Dan skor total terendah yaitu terdapat pada pernyataan Saya dapat beradaptasi dengan temperatur suhu udara yang panas dengan skor 151. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa semua karyawan merasakan suhu udara yang panas di dalam ruangan kerja bagian produksi, agar karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja yang tepat dimana ada suhu yang memungkinkan dan membuat karyawan menjadi nyaman dalam melakukan kegiatan bekerja.

Tabel 43. Hasil Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

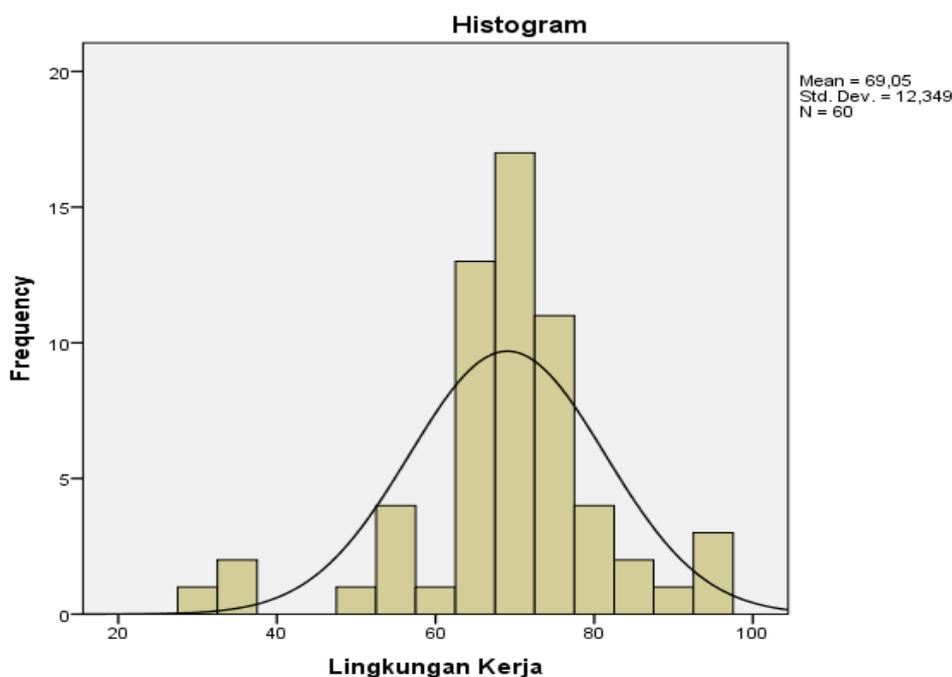
Statistics		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		69,05
Std. Error of Mean		1,594
Median		70,00
Mode		63 <sup>a</sup>
Std. Deviation		12,349
Variance		152,489
Range		64
Minimum		30
Maximum		94
Sum		4143

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 69,05 dengan total skor 4143. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. KMH Apparel Industry

Parung Bogor, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 19 + 5 \cdot (19)}{2} = 57$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,05 dan skor rata-rata teoritik sebesar 57. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $69,05 > 57$ , maka dapat di artikan bahawa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument lingkungan kerja (X) yaitu artinya relatif baik. Selanjutnya histogram variabel Lingkungan Kerja pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor.



Gambar 12. Histogram variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 60 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 30, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 94, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 69,05. Nilai 63 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul, Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data lingkungan kerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin

banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan, begitupun sebaliknya.

Peneliti telah menguji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden sebesar 60 dan pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan sebanyak 18, dengan hasil valid dan reliabel. Untuk perhitungan kuesioner Peneliti menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 44. Tabel keterangan Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2014:169)

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju (STS)
21% - 40%	Tidak Setuju (TS)
41% - 60%	Kurang Setuju (KS)
61% - 80%	Setuju (S)
81% - 100%	Sangat Setuju (SS)

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variable Kepuasan kerja karyawan pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor bagian produksi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut.

#### 1. *Turnover*

Tabel 45. Tanggapan Responden Tentang Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	14,3%
Setuju	4	10	40	22,8%
Kurang Setuju	3	28	84	48%
Tidak Setuju	2	9	18	10,3%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,6%
Jumlah		60	175	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 14,3% menjawab sangat setuju, dan 22,8% menjawab setuju dan 48% menjawab kurang setuju dan 10,3% menjawab tidak setuju dan 4,6% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat kurang setuju bahwa pernyataan karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun, dan karyawan mengharapkan menjadi karyawan tetap.

Tabel 46. Tanggapan Responden Tentang Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	21,0%
Setuju	4	18	72	38%
Kurang Setuju	3	17	51	26,8%
Tidak Setuju	2	10	20	10,5%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,7%
Jumlah		60	190	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 21,0% menjawab sangat setuju, dan 38% menjawab setuju dan 26% menjawab kurang setuju dan 10,5% menjawab tidak setuju dan 3,7% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa pernyataan Karyawan tentang karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Tabel 47. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Berniat untuk tetap dalam profesi Karyawan sambil menunggu keputusan yang lebih baik.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	43,4%
Setuju	4	18	72	32,9%
Kurang Setuju	3	12	36	16,4%
Tidak Setuju	2	5	10	4,6%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	2,7%
Jumlah		60	219	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 43,4% menjawab sangat setuju, dan 32,9% menjawab setuju dan 16,4% menjawab kurang setuju dan 4,6% menjawab tidak setuju dan 2,7% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan Berniat untuk tetap dalam profesi Karyawan sambil menunggu keputusan yang lebih baik”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa pernyataan tentang Karyawan Berniat untuk tetap dalam profesi Karyawan perusahaan sambil menunggu keputusan yang lebih baik.

Tabel 48. Tanggapan Responden Tentang karyawan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	37,1%
Setuju	4	22	88	38,4%
Kurang Setuju	3	16	48	21%
Tidak Setuju	2	3	6	2,6%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9%
Jumlah		60	229	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 37,1% menjawab sangat setuju, dan 38,4% menjawab setuju dan 21% menjawab kurang setuju dan 2,6% menjawab tidak setuju dan 0,6% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang karyawan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa pernyataan tentang karyawan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.

## 2. Tingkat ketidakhadiran

Tabel 49. Tanggapan Responden Tentang Banyaknya karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	26,6%
Setuju	4	17	68	36,2%
Kurang Setuju	3	13	39	20,7%
Tidak Setuju	2	11	22	11,7%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	4,8%
Jumlah		60	188	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 26,6% menjawab sangat setuju, dan 36,2% menjawab setuju dan 20,7% menjawab kurang setuju dan 11,7% menjawab tidak setuju dan 4,8% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Banyaknya karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa pernyataan Tentang Banyaknya karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Tabel 50. Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu hadir tepat waktu.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	36,2%
Setuju	4	19	76	34,4%
Kurang Setuju	3	17	51	23,1%
Tidak Setuju	2	6	12	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9%
Jumlah		60	221	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 36,2% menjawab sangat setuju, dan 34,4% menjawab setuju dan 23,1% menjawab kurang setuju dan 5,4% menjawab tidak setuju dan 0,9% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan selalu hadir tepat waktu.”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan selalu hadir tepat waktu.

Tabel 51. Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu pulang tepat waktu.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	21,5%
Setuju	4	19	76	40,8%
Kurang Setuju	3	14	42	22,6%
Tidak Setuju	2	9	18	9,7%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	5,4%
Jumlah		60	186	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 21,5% menjawab sangat setuju, dan 40,8% menjawab setuju dan 22,6% menjawab kurang setuju dan 9,7% menjawab tidak setuju dan 5,4% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan selalu pulang tepat waktu”. Yang artinya responden menunjukkan pilihannya setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan selalu pulang tepat waktu.

Tabel 52. Tanggapan Responden Tentang Tingkat ketidakhadiran cukup tinggi selama bekerja di perusahaan ini.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	50,8%
Setuju	4	23	92	37,5%
Kurang Setuju	3	7	21	8,5%
Tidak Setuju	2	3	6	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,8%
Jumlah		60	246	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 50,8% menjawab sangat setuju, dan 37,5% menjawab setuju dan 8,5% menjawab kurang setuju dan 2,4% menjawab tidak setuju dan 0,8% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Tingkat ketidakhadiran cukup tinggi selama bekerja di perusahaan ini”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Tingkat ketidakhadiran cukup tinggi selama bekerja di perusahaan ini.

### 3. Umur

Tabel 53. Tanggapan Responden Tentang Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	40,7%
Setuju	4	24	96	43,5%
Kurang Setuju	3	6	18	8,1%
Tidak Setuju	2	5	10	4,5%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,2%
Jumlah		60	221	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 40,7% menjawab sangat setuju, dan 43,5% menjawab setuju dan 8,1% menjawab kurang setuju dan 4,5% menjawab tidak setuju dan 3,2% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa pernyataan Tentang Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya.

Tabel 54. Tanggapan Responden Tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	56,4%
Setuju	4	20	80	32,2%
Kurang Setuju	3	5	15	6,2%
Tidak Setuju	2	6	12	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4%
Jumlah		60	248	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 56,4% menjawab sangat setuju, dan 32,2% menjawab setuju dan 6,2% menjawab kurang setuju dan 4,8% menjawab tidak setuju dan 0,4% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman.

Tabel 55. Tanggapan Responden Tentang Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat di tentukan oleh faktor usia.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	49,1%
Setuju	4	24	96	41,0%
Kurang Setuju	3	1	3	1,3%
Tidak Setuju	2	8	16	6,8%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,8%
Jumlah		60	234	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 49,1% menjawab sangat setuju, dan 41,0% menjawab setuju dan 1,3% menjawab kurang setuju dan 6,8% menjawab tidak setuju dan 1,8% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat di tentukan oleh faktor usia”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat di tentukan oleh faktor usia.

Tabel 56. Tanggapan Responden Tentang Semakin tinggi tingkat usia semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	47,5%
Setuju	4	24	96	39,7%
Kurang Setuju	3	8	24	10%
Tidak Setuju	2	2	4	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,2%
Jumlah		60	242	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 47,5% menjawab sangat setuju, dan 39,7% menjawab setuju dan 10% menjawab kurang setuju dan 1,6% menjawab tidak setuju dan 1,2% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Semakin tinggi tingkat usia semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yg saya rasakan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Semakin tinggi tingkat usia semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yg karyawan rasakan.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 57. Tanggapan Responden Tentang Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	38%
Setuju	4	27	108	45,6%
Kurang Setuju	3	10	30	12,6%
Tidak Setuju	2	4	8	3,4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4%
Jumlah		60	237	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 38% menjawab sangat setuju, dan 45,6% menjawab setuju dan 12,6% menjawab kurang setuju dan 3,4% menjawab tidak setuju dan 0,4% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Tabel 58. Tanggapan Responden Tentang karyawan berusaha menghasikan kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	13,5%
Setuju	4	17	68	36,7%
Kurang Setuju	3	23	69	37,2%
Tidak Setuju	2	8	16	8,6%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	4%
Jumlah		60	185	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 13,5% menjawab sangat setuju, dan 36,7% menjawab setuju dan 37,2% menjawab kurang setuju dan 8,6% menjawab tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang karyawan berusaha menghasikan kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan kurang setuju bahwa pernyataan Tentang karyawan berusaha menghasikan kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 59. Tanggapan Responden Tentang Karyawan bebas aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	44,5%
Setuju	4	18	72	30,5%
Kurang Setuju	3	17	51	21,6%
Tidak Setuju	2	4	8	3,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	236	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 44,5% menjawab sangat setuju, dan 30,5% menjawab setuju dan 21,6% menjawab kurang setuju dan 3,4% menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan bebas aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan bebas aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

##### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Tabel 60. Tanggapan Responden Tentang Peraturan-peraturan di perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di hadapi.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	44,5%
Setuju	4	21	84	37,3%
Kurang Setuju	3	8	24	10,7%
Tidak Setuju	2	6	12	5,3%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	2,2%
Jumlah		60	225	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 44,5% menjawab sangat setuju, dan 37,3% menjawab setuju dan 10,7% menjawab kurang setuju dan 5,3% menjawab tidak setuju dan 2,2% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Peraturan-peraturan di perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di hadapi”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Peraturan-peraturan di perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di hadapi.

Tabel 61. Tanggapan Responden Tentang Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	19,7%
Setuju	4	12	48	26,9%
Kurang Setuju	3	21	63	35,4%
Tidak Setuju	2	12	24	13,5%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	4,5%
Jumlah		60	178	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 19,7% menjawab sangat setuju, dan 26,9% menjawab setuju dan 35,4% menjawab kurang setuju dan 13,5% menjawab tidak setuju dan 4,5% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan kurang setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan.

Tabel 62. Tanggapan Responden Tentang Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	44%
Setuju	4	18	72	33,3%
Kurang Setuju	3	10	30	14%
Tidak Setuju	2	6	12	5,5%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	3,2%
Jumlah		60	216	100%

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat 44% menjawab sangat setuju, dan 33,3% menjawab setuju dan 14% menjawab kurang setuju dan 5,5% menjawab tidak setuju dan 3,2% sangat tidak setuju, pada pernyataan “Tentang Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan kurang sangat setuju bahwa pernyataan Tentang Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan.

Tabel 63. Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja karyawan

No.	Kepuasan Kerja Karyawan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1	Turnover		
	1. Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun	175	203,25
	2. Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja	190	
	3. Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik.	219	
	4. Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	229	

2	Tingkat ketidakhadiran 1. Banyak karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. 2. Karyawan selalu hadir tepat waktu 3. Karyawan selalu pulang tepat waktu 4. Tingkat ketidakhadiran cukup tinggi selama bekerja di perusahaan ini	188 221 186 246	210,25
3	Umur 1. Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya 2. Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman 3. Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat di tentukan oleh faktor usia 4. Semakin tinggi tingkat usia semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yg saya rasakan	221 248 234 242	236,25
4.	Tingkat pekerjaan 1. Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman 2. Saya berusaha menghasikan kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja 3. Karyawan bebasaktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.	237 185 236	219,3
5	Ukuran Organisasi Perusahaan 1. Peraturan-peraturan di perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di hadapi . 2. Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan 3. Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan	225 178 216	206,3
	Rata-rata	3876	

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dapat disimpulkan dari beberapa indikator kepuasan kerja dengan 18 butir pernyataan kepuasan kerja karyawan menunjukkan skor total tertinggi sebesar 248 terdapat pada pernyataan Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman Hal tersebut menunjukkan bahwasanya tingkat Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman cukup tinggi. Dan skor total terendah yaitu terdapat pada pernyataan Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun dengan skor 175. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran cukup tinggi dan tingkat kepuasan terhadap keinginan karyawan menjadi karyawan tetap juga cukup tinggi, agar karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan bekerja seharusnya perusahaan lebih memperhatikan keinginan karyawan agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

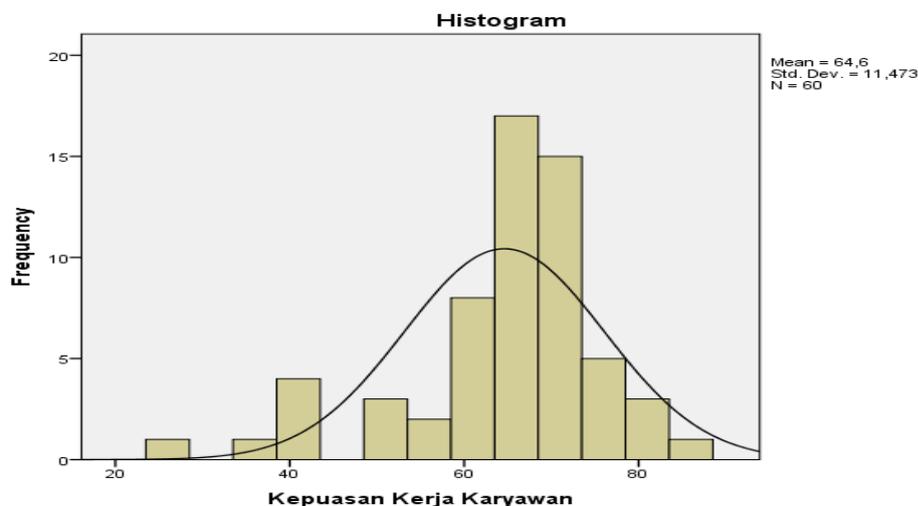
Tabel 64. Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.

Statistics		
KEPUASAN KERJA		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		64,60
Std. Error of Mean		1,481
Median		67,00
Mode		70
Std. Deviation		11,473
Variance		131,634
Range		59
Minimum		26
Maximum		85
Sum		3876

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 64,60 dengan total skor 3876. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. KMH Apparel Industry, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 18 + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,60 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $64,60 > 54$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument kepuasan kerja (Y) yaitu artinya relatif baik. Selanjutnya histogram variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor.



Gambar 13. Histogram variabel kepuasan kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 60 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 26, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 85, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 64,60. Nilai 70 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul, kemudian

garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data Kepuasan kerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

### 4.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 60 orang karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry hasilnya sebagai berikut.

Tabel 65. Korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan *Spearman Rank* (SPSS 23)

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,718**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	60	60
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	,718**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	60	60

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2019

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Spearman Rank* adalah  $r = 0,718$ . Artinya, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 66. Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,718	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2012:132)

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Spearman Rank* adalah diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,718$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,718^2 \times 100\% \\
 &= 51,55\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 51,55% hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 51,55%, sedangkan dengan 48,45% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu kepuasan kerja karyawan.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

#### a. Hipotesis Statistik

Ho:  $r \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Ha:  $r > 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

#### b. Menentukan $t_{hitung}$

Untuk mencari  $t_{hitung}$  menggunakan rumus sebagai berikut.

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

$$t_{hitung} = \frac{0,718 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,718)^2}}$$

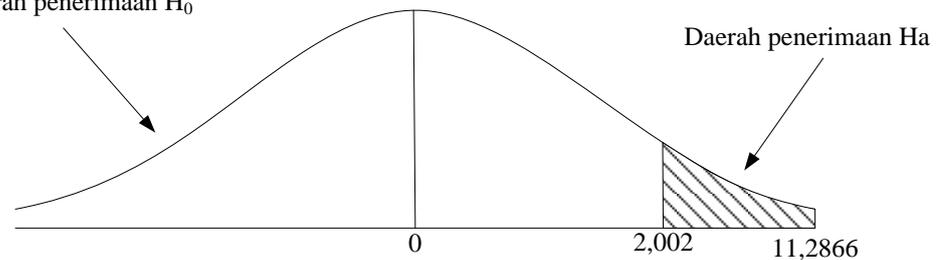
$$t_{hitung} = 11,2866$$

#### c. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $60-2 = 58$ , maka diperoleh  $t_{tabel} 2,002$

#### d. Kurva

Daerah penerimaan  $H_0$



Gambar 14. Kurva Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan Ha diterima dan Ho ditolak.

#### e. Hasil Uji Kurva

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,2866 > 2,002$ ) maka Ha diterima Ho ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Maka dari pembahasan lingkungan kerja bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor baik, hal ini di ketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 69,05 sementara skor teoritik sebesar 57, dapat di artikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen Lingkungan Kerja atau variable X yaitu ( $69,05 > 57$ ) jika secara teori hasilnya baik.
2. Maka dari pembahasan Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor baik, hal ini di ketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 64,60 sementara skor teoritik sebesar 54, dapat di artikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen Kepuasan kerja karyawan atau variable Y yaitu ( $69,05 > 57$ ) jika secara teori hasilnya baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi 0,718. Artinya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry kuat. Menunjukkan bahwa varibel tersebut memiliki keterikatan yang kuat.

Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh  $r = 0,718$  yang artinya, bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 51,55% sedangkan 48,44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,2866 > 2,002$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan PT. KMH Apparel Industry maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi perkembangan perusahaan.

1. Penulis dalam proses penelitian menghasilkan lingkungan kerja yang baik namun didalam lingkungan kerja perusahaan masih terdapat adanya kurang

perhatian seperti fasilitas penyejuk udara yang minim dan suara bising yang membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan dan melengkapi fasilitas-fasilitas yang mendukung proses pekerjaan karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik, maka perusahaan sebisa mungkin mempertahankan kepuasan kerja karyawan atau meningkatkan kembali lingkungan kerja yang masih kurang baik, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
3. Berdasarkan teori yang penulis cantumkan dalam penelitian bahwa benar lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, ketika lingkungan kerja perusahaan baik akan terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel lingkungan kerja (X) terdapat kelemahan pada indikator suhu udara dengan pernyataan “Saya dapat beradaptasi dengan temperatur suhu udara yang panas” dengan skor total 151 Artinya karyawan bagian produksi pada PT. KMH Apparel Industry merasa bahwa faktor kenyamanan bangunan kurang di perhatikan oleh perusahaan, bangunan yang berada di daerah iklim tropis lebih membutuhkan udara yang selalu bergerak dan mengalir. Maka dari itu udara yang selalu mengalir dan berganti akan membuat karyawan lebih sehat dan nyaman berada di lingkungan kerjanya.
2. Pada indikator “*turnover*” dengan pernyataan “Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun” dengan skor total 175 Artinya rata rata responden ingin bekerja sampai pensiun di karenakan karyawan sudah berada pada tempat di mana potensi dan bakatnya bisa memenuhi biaya kehidupannya maka dari itu saran peneliti iyalah kepada perusahaan agar tidak memberhentikan pegawai yang memiliki bakat dan potensi serta berperan baik kepada perusahaan agar karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga kepuasan karyawan dapat terpenuhi dengan baik.
3. Menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena selama observasi peneliti melihat kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan.
4. Keterkaitan adanya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi dengan memenuhi segala keinginan karyawan dalam melakukan kegiatan bekerja seperti terciptanya lingkungan kerja yang layak agar karyawan lebih bergairah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya karena adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Pentingnya meningkatkan

suasana lingkungan kerja yang baik ketika lingkungan kerja perusahaan baik akan terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosida.
- A. Aji Tri Budianto dan Amalia Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen: Universitas Pamulang.
- Anizar. 2009. *Tekhnik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ardana. I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta* : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Doni Juni Priansa dan Agus dan Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta: Bandung.
- Hasibuan, Maluyu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke Delapan belas*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pendidik dan Tenaga Kepedulian Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan, Semarang Jawa Tengah Tesis*. UNY.
- Mangkunegara, A. P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bamdung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- McShane and Von Glinow 2010, *Organization Behavior Emerging Knowledge an Practice for the Real Word, New York, McGraw Hill companies, inc.*
- Murtafia, Iin dan suryalena. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengelolaan Pt. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)*.
- Newstrom, John W, Davis, Keith. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Jakarta : Erlangga.
- Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Resources* Penerbit Deepublish : Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja* . Mandar Maju : Bandung.
- Serhan A. Al-Shammari. 2015 *The Effect of Work Environment on Employees' Productivity*. International Journal of Science and Research. (IJSR). Volume 4 Issue 5, May 2015.

- Siagian, Sondang P, MPA, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Computer SDM*. CV. Andi, Ofset: Yogyakarta.
- Suwanto, dan Donni Priansa. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susadya Tedja. 2008. *Lingkungan Kerja Center For Society Studies.*: Jember.
- Unaradjan, Dominikus Dolet 2013, *Metodel Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Universitas Atma Jaya.
- Rivai Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley & Sons. Australia.

# LAMPIRAN

## SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Saipul

Jabatan : HRD

Menerangkan bahwa :

Nama : Pahmirudin

NPM : 021114107

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jenjang pendidikan : S1

Adalah benar telah melaksanakan penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor yang beralamat di jl. Kp. Poncol No. 39, Curug, Gunung Sindur, Parung, Bogor, Jawa Barat 16340.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenar benarnya untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 16 Juli 2018



(Saipul)

1. Lingkungan Kerja (X)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor						
NO.	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I.</b>	<b>Penerangan</b>					
1.	Penerangan yang ada di tempat kerja sangatlah membantu saya dalam melakukan aktivitas bekerja.					
2.	Dengan tingkat cahaya lampu yang ada di dalam ruangan produksi sangat membantu saya dalam melakukan kegiatan bekerja saya.					
3.	Dengan penerangan yang ada di ruangan kerja yang sudah ada, dapat membuat mata saya terasa tidak nyaman dan mata cepat lelah					
<b>II.</b>	<b>Suhu udara</b>					
1	Suhu udara yang ada pada ruangan produksi sangat mempengaruhi suhu tubuh, sehingga saya merasa gerah atau kepanasan.					
2.	Suhu udara yang ada saat ini pada ruangan kerja terlalu panas sehingga mengganggu dalam kenyamanan bekerja.					
3.	Dengan ventilasi udara yang ada dapat membantu saya mendapatkan udara segar dari luar ruangan.					
4.	Dengan suhu udara yang ada saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap kondisi suhu ruangan yang ada.					
<b>III.</b>	<b>Suara bising</b>					
1.	Suara bising yang di timbulkan mesin pemotong bahan/kansai sangat mengganggu aktivitas dalam bekerja saya					
2.	Suara bising yang di timbulkan oleh ruangan pekerjaan lain dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
3.	Suara bising yang di timbulkan dengan volume musik yang keras dapat mengganggu kegiatan bekerja.					
4.	Suara bising musik dengan volume yang sangat keras dapat mengganggu indera pendengaran saya.					
<b>IV.</b>	<b>Penggunaan warna</b>					
1.	Dalam ruangan kerja, penggunaan warna ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.					
2.	penggunaan warna ruangan cat yang ada di ruangan produksi dapat meningkatkan semangat bekerja saya.					
3.	Penggunaan warna dinding di tempat Saya bekerja tidak membosankan.					
4.	Penggunaan warna dinding di ruangan kerja saya saat ini sangat berpengaruh terhadap penglihatan sebuah obyek.					
<b>V.</b>	<b>Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya</b>					
1.	Saya menjalankan hubungan antara sesama karyawan dengan harmonis.					
2.	Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja.					
3.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.					
4.	Berikap ramah kepada sesama karyawan perusahaan.					

2. Kepuasan kerja karyawan (Y)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor						
NO.	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
I.	Turnover	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun					
2.	Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja					
3.	Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik.					
4.	Saya akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain					
II.	Tingkat ketidakhadiran					
1.	Banyak karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.					
2.	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
3.	Karyawan selalu pulang tepat waktu					
4.	Tingkat ketidakhadiran cukup tinggi selama bekerja di perusahaan ini					
III.	Umur					
1.	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
2.	Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan karena sudah berpengalaman					
3.	Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat di tentukan oleh faktor usia					
4.	Semakin tinggi tingkat usia semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yg saya rasakan					
IV.	Tingkat pekerjaan					
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan					
2.	Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang di kerjakan					
3.	Saya berusaha menghasikan kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja					
4.	Karyawan bebas aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.					
V.	Ukuran Organisasi Perusahaan					
1.	Peraturan-peraturan di perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di hadapi					
2.	Karyawan dapat memahami sisitem dan prosedur kerja yang di terapkan oleh perusahaan					
3.	Struktur organisasi perusahaan membuat pekerjaan menjadi lancer					
4.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan struktur organisasi yang ada di perusahaan					

**KUISIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**  
**PADA PT. KMH APPAREL INDUSTRY**

**Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Mohon diberi tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada kolom jawaban anda yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

( SS ) Sangat Setuju	= 5
( S ) Setuju	= 4
( KS ) Kurang-Setuju	= 3
( TS ) Tidak Setuju	= 2
( STS ) Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Terima kasih atas partisipasi anda.☺

**Identitas Responden**

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki                       Perempuan

Umur :  20-30 tahun     1- 40 tahun     50 tahun

Pendidikan Terakhir :  SD     SMP     MA

## **SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.

Saudara/saudari Karyawan bagian Produksi PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor  
Ditempat

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, sebagai bahan penulisan tugas akhir / skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul

**“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT KMH APPAREL INDUSTRY PARUNG BOGOR”**

Sehubungan dengan itu, saya mohon untuk ketersediaan anda, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisian. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status anda sebagai karyawan di PT. KMH Apparel Industry Parung Bogor

Diharapkan dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat bermanfaat untuk penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Pahmirudin  
NPM : 021114107



	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	SICRY
	2	4	4	5	1	1	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	1	3	52
	3	4	4	5	2	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	1	3	52
	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	88
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70

Kepuasan Kerja