



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN
SEWING PT.CITRA ABADI SEJATI CILEUNGI**

Skripsi

Diajukan oleh :

Wahyu Ramadhan
021118113

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MARET 2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN
SEWING PT.CITRA ABADI SEJATI CILEUNGI**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN
SEWING PT. CITRA ABADI SEJATI CILEUNGSI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 27 Maret 2023

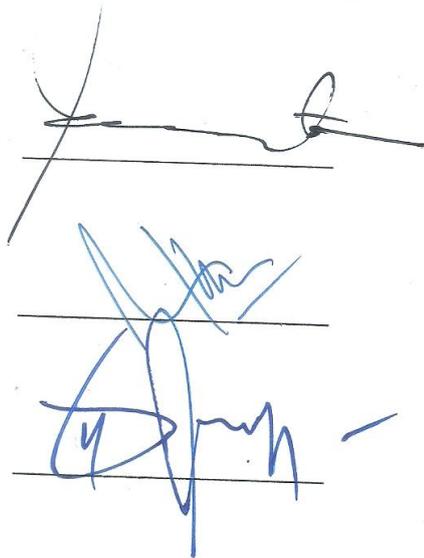
Wahyu Ramadhan
021118113

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak. MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE., ME)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu Ramadhan

NPM : 021118113

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 27 Maret 2023



Wahyu Ramadhan
021118113

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023
Hak Cipta dilindungi 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 dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Wahyu Ramadhan. 021118113. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Dibawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan TOWAF TOTOK IRAWAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, 3) Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi, 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi, 6) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 138 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan 1) Indikator pada variabel lingkungan kerja, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut adalah 66% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada kategori baik. 2) Indikator pada variabel kepuasan kerja, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut adalah 59% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kategori sedang/cukup. 3) Indikator pada variabel kinerja karyawan, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut adalah 70% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kategori baik. 4) Hasil uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, 5) Hasil uji t variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, 6) Hasil uji F variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi”** sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan skripsi ini, dan berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini banyak mendapat dukungan, bimbingan bantuan dan arahan serta kemudahan dari berbagai pihak sehingga proposal penelitian ini dapat diselesaikan. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohannes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E, M.E., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kedua orang tua Bapa Iwan dan Mamah Nina yang paling saya sayangi selaku orang tua saya yang selalu memberikan support dan doa yang tak pernah terputus untuk kesuksesan anaknya, serta motivasi baik moral maupun materiil.
9. Serta kaka kandung dan kaka ipar penulis yang telah memberikan doa, masukan, dukungan serta motivasinya baik moral maupun materiil sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Henni selaku kekasih saya yang terus memberikan dukungan dengan tulus untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.

11. Bapak Budi Kurniawan selaku Manajer HRD di PT. Citra Abadi Sejati yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
12. Ibu Jumirah Magdalena selaku HRD di PT. Citra Abadi Sejati yang telah mengizinkan penelitian serta memberikan arahan saat melakukan magang.
13. Para Staff HRD PT. Citra Abadi Sejati.
14. Serta kepada rekan-rekan dan yang telah memberikan dukungan kepada penulis serta teman diskusi saat penyusunan skripsi ini.
15. Untuk teman-teman ngopi di kampung yang tidak bisa disebut satu persatu.
16. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini yang tidak bisa disebut satu persatu.

Akhir kata dengan kerendahan hati dan rasa hormat, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor,

Wahyu Ramadhan

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	9
1.4.1. Kegunaan Praktis	9
1.4.2. Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Lingkungan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	12
2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja	13
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.4. Kinerja Karyawan	17
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	18
2.4.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan.....	18

2.4.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	19
2.4.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya	21
2.5.2.	Kerangka Pemikiran.....	23
2.6.	Hipotesis	24
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1.	Objek Penelitian	26
3.2.2.	Unit Analisis	26
3.2.3.	Lokasi Penelitian	27
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
3.3.1.	Jenis Penelitian.....	27
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	27
3.4.	Operasionalisasi Variabel	27
3.5.	Metode Penarikan Sampel	29
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7.	Kalibrasi Instrumen.....	31
3.7.1.	Uji Validitas	31
3.7.2.	Uji Reliabilitas	32
3.8.	Metode Pengolahan/ Tehnik Analisis Data.....	33
3.8.1	Analisis Deskriptif Kuantitatif	33
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.8.4	Uji Hipotesis	34
3.8.4.1	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	34
3.8.4.2	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .	35
3.8.4.3	Analisis Koefisien Determinasi Rsquare	35
BAB IV	PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1	Sejarah PT. Citra Abadi Sejati	37
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Citra Abadi Sejati	37
4.2	Pengumpulan Data	38
4.3	Analisis Deskriptif	39
4.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
4.5	Analisis Data.....	42
4.5.1	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	42
4.5.2	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	55
4.5.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	65
4.5.4	Uji Asumsi Klasik.....	76

4.5.5	Uji Regresi Linier Berganda	77
4.5.6	Analisis Koefisien Determinasi	78
4.5.7	Uji Hipotesis	78
4.6	Pembahasan	70
4.6.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi	70
4.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi	81
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi.....	81
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	83
5.2	Saran	84
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2	Standar Penilaian Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.3	Hasil Kuisisioner Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja	3
Tabel 1.4	Hasil Kuisisioner Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja	4
Tabel 1.5	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Jumlah Pekerjaan dan Kualitas Pekerjaan	5
Tabel 1.6	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Ketepatan Waktu	6
Tabel 1.7	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kuantitas Hasil Kerja.....	6
Tabel 1.8	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Efisiensi Dalam Bekerja	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.3	Tingkat Reliabilitas Alpha Cronbach.....	32
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	39
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	39
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	40
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	40
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.9.	Penerangan di tempat kerja cukup baik	42
Tabel 4.10.	Penerangan di tempat kerja sesuai standar yang diinginkan.....	43
Tabel 4.11.	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	43
Tabel 4.12.	Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja	44
Tabel 4.13.	Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan	44
Tabel 4.14.	Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.....	45
Tabel 4.15.	Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh	46
Tabel 4.16.	Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	46
Tabel 4.17.	Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja.....	47
Tabel 4.18.	Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik	48
Tabel 4.19.	Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja.....	48
Tabel 4.20.	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi.....	49
Tabel 4.21.	Ruang kerja yang ditempati rapi dan bersih.....	49

Tabel 4.22.	Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan	50
Tabel 4.23.	Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan	51
Tabel 4.24.	Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja.....	51
Tabel 4.25.	Kelembaban pada ruang kerja baik.....	52
Tabel 4.26.	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.....	52
Tabel 4.27.	Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir.....	53
Tabel 4.28	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1).....	54
Tabel 4.29	Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.30.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	55
Tabel 4.31.	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan	55
Tabel 4.32.	Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	56
Tabel 4.33.	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	57
Tabel 4.34.	Menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab	57
Tabel 4.35.	Gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan	58
Tabel 4.36.	Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan	58
Tabel 4.37.	Senang dengan penilaian untuk promosi	59
Tabel 4.38.	Gaji Promosi yang diberikan mengikuti aturan	60
Tabel 4.39.	Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	60
Tabel 4.40	Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan.....	61
Tabel 4.41.	Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan	61
Tabel 4.42.	Kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik.....	62
Tabel 4.43.	Kebersihan di ruang kerja	63
Tabel 4.44.	Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai	63
Tabel 4.45	Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X ₂).....	64
Tabel 4.46	Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.47.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan ..	65
Tabel 4.48.	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar	65
Tabel 4.49.	Mencapai target yang sudah ditentukan.....	66
Tabel 4.50.	melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target	67
Tabel 4.51.	Menunjukkan tingkat hasil kerja yang baik	67
Tabel 4.52.	Melakukan pekerjaan dengan baik	68
Tabel 4.53.	Cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.....	68
Tabel 4.54.	Menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	69
Tabel 4.55.	Melakukan pekerjaan yang cacat produksi.....	70
Tabel 4.56.	Menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja	70

Tabel 4.57.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	71
Tabel 4.58.	Mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	71
Tabel 4.59.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa perbaikan	72
Tabel 4.60.	Malakukan pekerjaan sesuai jam kerja	73
Tabel 4.61.	menggunakan waktu dengan baik secara efisien	73
Tabel 4.62.	Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas	74
Tabel 4.63	Melakukan pekerjaan secara proaktif	74
Tabel 4.64	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.65	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.66	Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.67	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.68	Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.69	Hasil Uji t	79
Tabel 4.70	Hasil Uji F.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Produksi	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Non Produksi	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan dan hasil yang maksimal, karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan juga mendukung. Terlebih di situasi pandemik seperti saat ini, banyak karyawan yang di putus kerjanya. Maka dari itu perusahaan harus lebih cermat, agar perusahaan masih bisa mendapat keuntungan dan juga karyawan dapat terbayarkan gajinya. Maka dari itu perusahaan mau tidak mau harus mengurangi beban pengeluarannya dengan merumahkan para karyawannya agar perusahaan masih bisa tetap berjalan.

PT Citra Abadi Sejati bersama ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang garment yang berdiri pada 31 oktober 1983 yang berlokasi di Cileungsi Kabupaten Bogor, yang memproduksi pakaian jadi seperti jaket celana rompi dan baju, PT Citra Abadi Sejati juga melakukan *export* ke berbagai negara seperti Amerika Serikat dan Korea Selatan. Didalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia adalah faktor penting di dalam perusahaan. Jika sumber daya manusianya baik maka perusahaan pun akan ikut baik, dan jika sumber daya manusianya buruk maka perusahaan pun akan ikut buruk. Saat ini sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dan merupakan motor penggerak bagi perusahaan jika ingin maksimal dalam menjalankan bisnisnya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam organisasi, untuk itulah perusahaan harus mampu membuat sumber daya manusianya produktif dan sumber daya manusianya yang berkualitas. Kinerja karyawan bergantung seberapa besar perusahaan dalam memperlakukan karyawannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, mustahil perusahaan bisa berkembang dengan baik dan mencapai tujuannya. Karena kinerja sumber daya manusia lah yang menentukan apakah perusahaan akan mencapai targetnya yang akan dicapai. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian. Sehingga sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang penting yang dimiliki oleh organisasi (Fathoni, 2016).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Saat ini kebutuhan akan pengelolaan kinerja yang baik dirasakan semakin penting di berbagai perusahaan untuk mendorong motivasi dan komitmen serta mengembangkan kinerja para karyawan. Karena suatu penilaian pekerjaan yang baik juga akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (imbalan), seperti bonus/insentif, kenaikan gaji ataupun promosi bagi karyawan.

Adapun tabel 1.1 yaitu data penilaian kerja karyawan yang disajikan dalam 4 tahun terakhir pada bagian sewing sebagai salah satu acuan dalam mengidentifikasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

Poin Penilaian Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	%						
Sangat Baik	11	3,44	18	5,37	5	2,63	15	7,14
Baik	166	51,87	175	52,23	53	27,90	55	26,19
Kurang Baik	84	26,25	73	21,80	59	31,05	44	20,96
Tidak Baik	59	18,44	69	20,60	73	38,42	96	45,71
Sangat Tidak Baik	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	320	100	335	100	190	100	210	100

Sumber: HRD PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa frekuensi karyawan yang mendapat penilaian kurang mengalami peningkatan pada tahun 2020 dan berlanjut pada tahun 2021 dan yang mendapat penilaian cukup pun mengalami fluktuasi. Ini menunjukkan adanya indikasi bahwa tahun 2020 dan 2021 terdapat masalah pada kinerja karyawan yang menurun serta tentunya produktivitas pun menurun.

Tabel 1.2 Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Keterangan
1.	75-100	Sangat Baik
2.	70-74	Baik
3.	50-69	Kurang Baik
4.	25-49	Tidak Baik
5.	<24	Sangat Tidak Baik

Tabel 1.2 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja yang ada pada tabel 1.1 dengan standar nilai yang ada pada tabel 1.2 ini untuk menentukan kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Pada lingkungan kerja sekitaran area PT.Citra Abadi Sejati Cileungsi berdasarkan dari pengamatan langsung diketahui bahwa terdapat faktor yang kurang membuat nyaman karyawan seperti terdapat kipas angin yang tidak berfungsi, dan masih ada karyawan tidak dapat mencapai target dalam bekerja, salah satunya faktor lingkungan kerja yang kurang membuat nyaman dan masih terdapat penerangan yang kurang baik yang mengakibatkan sumber daya manusianya menjadi tidak nyaman.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan, apabila lingkungan kerja yang baik maka tentunya akan membuat para karyawan mendapat kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya, yang akan berefek kepada target perusahaan yang akan tercapai para karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan secara totalitas dan agar target perusahaan dapat tercapai. Jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan mendapat kepuasan kerja yang tepat dan akan membuat karyawan lebih fokus pada hasil yang ia raih bukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaannya saja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif ini diperkuat dengan oleh kuesioner lingkungan kerja, hasil pra survey yang penulis lakukan pada 30 orang karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi bagian sewing berikut:

Tabel 1.3 Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

No.	Indikator	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Penerangan	26,6	32,3	14,4	20,2	6,6	41,2
2.	Suara Bising	23,3	28,9	14,4	25,5	7,7	47,6
3.	Suhu Udara	25,5	28,9	14,4	24,4	6,6	45,4
4.	Penggunaan Warna	23,3	30	17,7	25,5	3,3	46,5
5.	Keamanan Kerja	25,5	32,2	14,4	21,3	6,6	42,3
6.	Ruang Gerak	23,3	30	14,4	23,3	8,9	46,6
7.	Kelembaban Udara	25,5	31,3	15,5	18,8	8,9	43,2

Sumber: Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survey menunjukkan lingkungan kerja di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi tidak kondusif karena masih terdapat 41,2% bermasalah dalam penerangan, 47,6% bermasalah dalam suara bising, 45,4% bermasalah dalam suhu udara, 46,5% bermasalah penggunaan warna, 42,3% bermasalah keamanan kerja, 46,6% bermasalah dalam ruang gerak, dan 43,2% bermasalah dalam kelembaban udara.

Jadi diketahui bahwa terdapat masalah pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal. Selain itu faktor suara bising yang dapat mengganggu fokus karyawan dalam bekerja dan ruang kerja pun masih terdapat masalah karena faktor desain bangunan yang ada di tempat kerja. Selain itu suhu udara dan kelembaban udara di ruang kerja pun terdapat masalah karena minimnya ventilasi pada ruangan kerja yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit. Begitu juga penggunaan warna di tempat kerja terdapat masalah karena bisa mempengaruhi dalam bekerja untuk karyawan, penggunaan warna sudah lama tidak ada perubahan. Serta dapat terlihat pada keadaan langsung di dalam ruang kerja mengenai ruang gerak yang tidak terlalu nyaman akibat penataan ruang kerja yang kurang rapi

sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun dan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang cukup penting untuk perusahaan agar kinerja karyawan baik. Kepuasan kerja karyawan harus di perhatikan oleh perusahaan, peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, terlebih saat masa *pandemic covid-19* seperti saat ini, dimana karyawan akan membantu perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang disebar kepada 30 orang karyawan berikut:

Tabel 1.4 Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan
Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

No.	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Pekerjaan	26,6	27,7	23,3	17,8	4,4	45,4
2.	Upah	32,2	25,6	15,5	22,2	4,4	42,1
3.	Promosi	27,8	26,6	17,7	19,9	7,6	45,2
4.	Pengawas	27,8	26,6	16,6	24,4	4,4	45,4
5.	Kondisi Kerja	27,7	33,4	15,5	20	3,2	38,7

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra survey dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Karena masih terdapat 45,4% karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya yang diberikan perusahaan, 42,1% karyawan yang kurang puas terhadap upah yang diberikan perusahaan, 45,2% karyawan yang kurang puas terhadap pemberian promosi atau naik jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, 45,4% karyawan yang kurang puas terhadap pengawas atau supervisor yang ada di perusahaan serta 38,7% karyawan yang kurang puas terhadap kondisi kerja dan situasi di tempat kerjanya yang dirasa kurang baik.

Setiap karyawan harus bisa bekerja secara optimal, agar perusahaan bisa mencapai target yang telah direncanakan. Hal ini juga yang menjadi alasan bagi perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja secara optimal. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan. Karena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya di dalam lingkup ruang kerja, serta dapat

memberikan kepuasan kerja yang baik kepada para karyawan agar karyawannya bisa bekerja secara optimal dan menghasilkan sesuai yang perusahaan targetkan.

Kondisi menurunnya kinerja karyawan ini diperkuat dengan oleh kuesioner kinerja yang di isi oleh atasan, hasil pra survey terhadap karyawan produksi pada bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi bagian sewing berikut:

Tabel 1.5 Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing
Indikator Jumlah Pekerjaan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

No.	Jumlah Pekerjaan	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Jumlah Pekerjaan							
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	30	20	20	20	10	50
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar	36,7	16,7	26,7	13,3	6,6	46,6
3	Karyawan mencapai target yang sudah ditentukan	16,7	33,3	23,3	23,3	3,4	50
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target	20	30	20	20	10	50
5	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa pengawasan langsung atasan	33,3	23,3	16,7	16,7	10	43,4
6	Karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai harapan perusahaan	13,3	36,7	10	30	10	50
7	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	13,3	40	13,3	26,7	6,7	46,7
8	Karyawan mampu dalam melakukan pekerjaan	16,7	26,7	20	30	6,6	56,6
Rata-rata							$\frac{393,3}{800} = 49,1\%$

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami masalah dalam jumlah pekerjaannya. Hasil ini terlihat dengan masih banyaknya karyawan yang rendah dalam jumlah hasil pekerjaan yang dikerjakan. Lalu masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan yang sesuai dengan target perusahaan, tentu ini harus menjadi perhatian penting bagi manajer perusahaan agar target perusahaan dapat terlaksana sesuai rencana dalam hal hasil kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.6 Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing
Indikator Kualitas Pekerjaan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

No.	Kualitas Pekerjaan	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1	Karyawan cermat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	20	36,7	16,7	26,6	-	43,3
2	Karyawan menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	13,3	36,7	13,3	30	6,7	50
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan	30	20	13,3	30	6,7	50
4	Karyawan menunjukkan kesalahan cacat produksi	16,7	36,7	13,3	26,7	6,7	46,7
5.	Karyawan menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja	30	36,6	13,6	13,3	6,5	33,4
Rata-rata							$\frac{240}{500}$ = 44,6%

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 44,6% karyawan bermasalah dalam kualitas pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dapat terlihat dengan masih adanya karyawan yang tidak memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan yang sesuai dengan target perusahaan, tentu ini harus menjadi perhatian penting bagi manajer perusahaan agar target perusahaan dapat terlaksana sesuai rencana dalam hal hasil kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.7 Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing
Indikator Ketepatan Waktu PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

No.	Ketepatan waktu	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	16,7	33,3	23,3	20	6,7	50
2.	Karyawan mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	20	30	16,7	30	3,3	50
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	26,7	26,7	10	23,3	13,3	46,6
4.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja	13,3	36,7	6,7	33,3	10	50
Jumlah Rata-rata							$\frac{196,6}{400}$ = 49,1%

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 49,1% karyawan masih terdapat masalah dalam ketepatan waktu. Hal ini ditunjukkan dengan masih

banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, tentu hal seperti ini harus diperhatikan oleh manajer perusahaan, agar target perusahaan dalam tercapai.

Tabel 1.8 Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing Indikator Efisiensi Dalam Bekerja PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

No	Efisiensi Dalam Bekerja	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Skor (%)
1.	Karyawan menggunakan waktu dengan efisien	13,3	40	6,7	33,3	6,7	46,7
2.	Karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu	33,3	20	10	23,3	13,4	46,7
3.	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas	40	20	20	16,7	3,3	40
4.	Karyawan melakukan pekerjaan secara proaktif	30	23,3	10	23,3	13,4	46,7
Jumlah Rata-rata							$\frac{180,1}{400}$ = 45%

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 45% karyawan masih mengalami masalah dalam hal efisiensi dalam bekerja. Hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya secara proaktif dan masih harus menunggu arahan dari atasan dan cenderung sendiri-sendiri dalam hal bekerja. Dan masih terdapat karyawan yang jarang menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan masih banyak yang mengalami masalah di dalam pekerjaannya. Tentunya ini akan menghambat kemajuan perusahaan dalam mencapai target. Dalam merumuskan kebijakan perusahaan manajer harus memiliki tujuan untuk memberi timbal balik kepada para karyawan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang betul-betul dibutuhkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Helen Kristin (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kesesuaian lingkungan kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina Lailatul Mufidah (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Siti Rokanah (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan, makin baik perusahaan menciptakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja kepada karyawan, maka makin akan menghasilkan kinerja karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya.

Pada dasarnya jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal maka perusahaan haruslah menghadirkan kepuasan kerja kepada karyawannya agar rela bekerja dan bertanggung jawab mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai target perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk seluruh karyawan.

Karena jika lingkungan kerja yang layak dan kepuasan kerja yang positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Jadi apabila perusahaan dan manajer dapat memahami persoalan menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kepuasan kerja ini, maka perusahaan akan mendapat kinerja karyawan yang optimal dan dapat membantu perusahaan mencapai targetnya. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN SEWING PT. CITRA ABADI SEJATI CILEUNGSi"**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja di perusahaan kurang baik.
2. Sebagian besar indikator lingkungan kerja diketahui kurang baik.
3. Masih ada Sebagian karyawan yang menyatakan tidak puas atas pekerjaannya.
4. Kinerja karyawan pada kategori tidak baik semakin meningkat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

1. Bagaimana lingkungan kerja PT Citra Abadi Sejati Cileungsi?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi?
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sewing di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sewing di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi?
6. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sewing di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data serta informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja PT Citra Abadi Sejati Cileungsi.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja tidak hanya individu namun kelompok dapat lebih baik.

1.4.2 Secara Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasional dan keberhasilan perusahaan, maka perhatian di bidang sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas yang ada di perusahaan.

Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana untuk mengatur hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan aktifitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan tercapainya target perusahaan. Apabila suatu perusahaan ingin mendapat keuntungan dan targetnya tercapai, maka di dalam perusahaan harus memiliki karyawan yang baik dan berkualitas.

Oleh karena itu, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap berjalan dan bertahan di era globalisasi. Kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam perusahaan, konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kreativitas, semangat dan kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Walaupun didukung sumber dana dan rencana yang baik, namun apabila tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan merencanakan hubungan dan peranan seorang

individua atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan agar perusahaan dapat mencapai targetnya.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015) tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya *miss* manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah Koordinasi, Integrasi dan Sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan mutasi (vertikal dan horizontal)
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan karyawan
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - b. Pengembangan
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa meliputi:
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Pelayanan kesejahteraan
4. Integrasi meliputi:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja

- e. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja meliputi: Pemberhentian karyawan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk segala hal yang berkaitan pada karyawan disaat melaksanakan pekerjaan, dalam bentuk fisik maupun non-fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri sendiri maupun pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja yang dia tempati, maka karyawan tersebut akan betah dan bekerja optimal, sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya secara efektif, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat memunculkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dan meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) harus diperhatikan beberapa hal agar menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Pentilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
2. Kelembaban di tempat kerja
3. Temperature di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan
2. Kerjasama yang baik antar kelompok

2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
Semua hal dan keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja fisik yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.
2. Lingkungan kerja non-fisik
Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang di perlukan

6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan.

Sedangkan menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Tata warna
3. Jendela tempat kerja
4. Dekorasi
5. Kelembaban udara
6. Suhu udara
7. Bunyi music

Dari beberapa ahli di atas dapat disintesis indikator atau dimensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak
6. Keamanan kerja
7. Kelembaban udara

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka Yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Edison (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Sementara menurut pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek pekerjaannya.

2.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dan pada dasarnya kepuasan yang tinggi merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pegawai
 - a. Kecerdasan
 - b. Kecakapan khusus
 - c. Umur
 - d. Jenis kelamin
 - e. Kondisi fisik
 - f. Pendidikan
 - g. Pengalaman kerja
 - h. Masa kerja
 - i. Kepribadian
 - j. Emosi
 - k. Dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan
 - a. Jenis pekerjaan
 - b. Struktur organisasi
 - c. Pangkat
 - d. Kedudukan
 - e. Mutu pengawasan
 - f. Jaminan sosial
 - g. Kesempatan promosi jabatan
 - h. Interaksi sosial
 - i. Hubungan kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Sudaryo, Agus dan Nunung (2018) mengemukakan pendapatnya yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan, rekan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2017) mengemukakan empat indikator pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Tantangan pekerjaan
Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang dan bisa membuat frustrasi dan gagal. Sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. *Reward* yang memadai
Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil dan sejalan dengan harapannya. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain dari kepuasan kerja
3. Kondisi kerja
Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik.
4. Kolega yang mendukung
Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Seorang supervisor melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan juga menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Dari beberapa ahli di atas dapat disintesis indikator atau dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Kondisi kerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi dari karyawan, apakah ia puas atau tidak puas dengan apa yang ia kerjakan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya karyawan telah melalui tahapan manajemen yang baik di dalam organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen. Karena manajemen harus memiliki suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja yang akan membawa pengaruh yang baik terhadap perusahaan ke depannya.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu system evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan tujuan untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, selain itu adanya penilaian kinerja juga baik juga untuk perusahaan agar dapat mengevaluasi karyawannya untuk kebaikan bersama dengan karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu, dan sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

2.4.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek pengukuran kinerja, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu kemampuan dalam menghasilkan produk dan jasa.
2. Kualitas, yaitu memproduksi barang dan jasa dengan memenuhi standar kualitas.
3. Ketepatan, yaitu waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
4. Putaran waktu, yaitu waktu yang di butuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa, kemudian sampai kepada konsumen.
5. Penggunaan sumber daya dan biaya, yaitu sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, serta biaya yang diperlukan.

Selain itu, menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitori tingkat kerja.

2.4.3. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik di dalam suatu perusahaan akan membawa keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Sebagaimana menurut pendapat ahli di bawah ini:

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut sutrisno (2016) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti, promosi, transfer, dan pemberhentian
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah tentang arah umum sifatnya luas, tanpa Batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya
4. Mendefinisikan serta merumuskan Kembali sasaran masa depan
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

Dari pendapat ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dan berguna bagi karyawan.

2.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu manajer harus mampu membuat kepuasan kerja karyawannya, walaupun harus diakui kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan
Gaya atau cara seseorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas
Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
13. Disiplin kerja
Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.4.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ratnasari (2017), pekerjaan dapat diukur antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
4. Kehadiran, setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kerja Sama, kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sesama lainnya.

Indikator kinerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau yang sepadan dengan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angkat atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam bekerja
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dari beberapa ahli di atas dapat disintesis indikator atau dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Efisiensi dalam bekerja

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu menjadi perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya juga berguna sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperluas teori pengetahuan dan bahan kajian bagi penulis. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Indikator yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Achmad Mahfud Shidiq (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel	Variabel Bebas X = Motivasi Kerja X1 Lingkungan Kerja X2 Kepuasan Kerja Variabel Y = Kinerja	Terdapat Persamaan yaitu Sama-sama membahas tentang fasilitas dan kesejahteraan dan karyawan yang diberikan perusahaan	Terdapat Perbedaan indikator karena Dalam Penelitian ini menggunakan variable bebas Motivasi Kerja	Terdapat Pengaruh yang Cukup Signifikan pada kepuasan kerja yang diberikan Perusahaan yang Sesuai dan Diharapkan Karyawan.
2.	Marliani (2016) Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero Tbk cabang Karawang)	Variabel Bebas X = Motivasi Kerja X1 Kepuasan Kerja X2 Variabel Y = Kinerja	Memiliki Persamaan yaitu Ruang Lingkup Seputar Pengaruh Kepuasan Kerja Memiliki Dampak Terhadap Kinerja	➤ Peneliti Terdahulu Meneliti Tentang Motivasi sedangkan Penulis hanya kepada Variabel Kepuasan Kerja saja ➤ Lokasi Penelitian Terdahulu adalah pada Bank Negara Indonesia Tbk cabang Karawang, Sementara Penulis mengadakan Penelitian pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi	Kepuasan Kerja yang diberikan Sangat Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero Tbk cabang Karawang)
3.	Lusri dan Siagian (2017) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Variabel Bebas X = Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Variabel Y = Kinerja	Peneliti Terdahulu Telah Meneliti Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja	Peneliti terdahulu melakukan Penelitian menggunakan variable motivasi kerja	Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dan apabila perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Indikator yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4.	Yulika Cindrawasih (2019) Pengaruh kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skv Sejahtera Surabaya	Variabel Bebas X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi X3 = Kepuasan Kerja Variabel Y Y1 = Kinerja Karyawan	Terdapat Persamaan tentang Menganalisis Apakah Variabel Kepuasan Kerja Berdampak secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian Berbeda, Peneliti Terdahulu Melakukan Penelitiannya pada PT. Skv Sejahtera Surabaya sedangkan Penulis Melakukan Penelitian pada PT. Citra Abadi Sejati	Semakin Baik Perusahaan menciptakan Kepuasan Kerja Maka Semakin Baik Pula Mempengaruhi Kinerja Karyawan
5.	Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember	Variabel Bebas X = Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Variabel Y Y = Kinerja	Memiliki Kesamaan yakni Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Peneliti Terdahulu Meneliti menggunakan Variabel Motivasi Kerja sedangkan Peneliti tidak	Terdapat Pengaruh Positif yang Signifikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: hasil diolah oleh peneliti (2022)

2.5.2. Kerangka Pemikiran

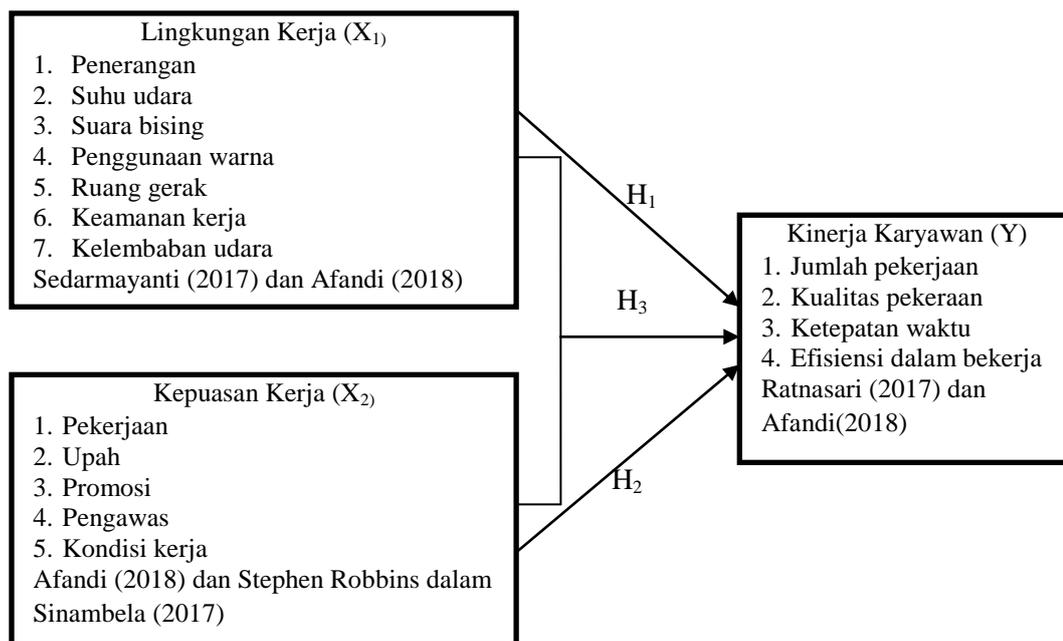
Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. lingkungan sebagai faktor penting yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Bila lingkungan di tempat kerja baik maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad Mahfud Shidiq (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel". Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan kepuasan kerja harus juga diperhatikan oleh manajer perusahaan, karena jika kepuasan kerja karyawan dirasa kurang baik maka karyawan pun bisa tidak maksimal dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Jika perusahaan bisa menciptakan kepuasan kerja yang baik maka karyawan tentunya akan bisa membantu perusahaan dalam mencapai targetnya. Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helen Kristin (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Eka Warna Kimia”. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dan sudah menyelesaikan pekerjaannya dan telah mengeluarkan kemampuan yang di miliki sesuai kemampuan masing-masing karyawan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember”. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat penting dalam perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang baik serta karyawan yang puas akan akan pekerjaannya atau hasil yang didapat, maka kemungkinan besar kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Kerangka pemikiran yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir diatas mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sewing pada PT. Citra Abadi Sejati.
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sewing pada PT. Citra Abadi Sejati
- H₃ : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sewing pada PT. Citra Abadi Sejati.
- H₄ : Lingkungan kerja di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi kurang baik
- H₅ : Kepuasan kerja di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi kurang memuaskan
- H₆ : Kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi kurang baik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian survey karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuisisioner sebagai metode pokok. Menurut Sugiyono (2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, tehnik pengumpulan data dengan pengamatan (kuisisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan.

Menurut Sugiyono (2017) pendekatan deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek suatu kondisi ataupun suatu fenomena pada masa sekarang. Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) menyatakan metode deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini yaitu variable bebas (independen variabel) adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta yang menjadi variable terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini, subyek yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis data adalah cara yang digunakan untuk membuktikan hipotesis. Dalam penelitian unit analisis yang akan digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Dimana individu yang dimaksud adalah karyawan bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati yang berjumlah 210 karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Citra Abadi Sejati yang berlokasi di Jl. Raya Jonggol KM 2,5 Kp. Sawah Desa, Cileungsi Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika dan yang berupa angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara, yaitu Ibu Jumirah Magdalena sebagai HRD di perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat di peroleh dengan berupa foto kegiatan dan brosur serta dokumen-dokumen di PT. Citra Abadi Sejati. Dalam peneliti ini, data sekunder di peroleh dari data yang sudah dipublikasikan di internet yang berupa dokumen, brosur dan lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan baik. Secara rinci operasionaliasai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasionaliasasi Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X ₁) (Sedarmayanti dan Affandi)	Penerangan	1. Penerangan di tempat kerja baik	Ordinal
		2. Penerangan di tempat kerja sesuai standar yang diinginkan karyawan	Ordinal
		3. Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Suara bising	4. Suara bising kendaraan disekitar tempat kerja dapat ditolehir	Ordinal
		5. Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	Ordinal
		6. Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh	Ordinal
	Suhu udara	7. Suhu diruangan membuat nyaman dalam bekerja	Ordinal
		8. Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja	Ordinal
		9. Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan	Ordinal

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala Pengukuran	
	Penggunaan Warna	10. Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	Ordinal	
		11. Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja	Ordinal	
		12. Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik	Ordinal	
	Keamanan kerja	13. Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan	Ordinal	
		14. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman	Ordinal	
		15. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja	Ordinal	
	Ruang Gerak	16. Ruang kerja yang ditempati memiliki luas yang cukup nyaman	Ordinal	
		17. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi	Ordinal	
		18. Ruang kerja yang di tempati bersih	Ordinal	
	Kelembaban udara	19. Kelembaban pada ruang kerja baik	Ordinal	
		20. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh	Ordinal	
		21. Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolehir	Ordinal	
	Kepuasan Kerja (X₂) (Affandi dan Stephen Robbins dalam Sinambela)	Pekerjaan	1. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	Ordinal
			2. Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan	Ordinal
			3. Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	
Upah		4. Besar tunjangan yang diterima sudah sesuai	Ordinal	
		5. Menerima gaji yang mencukupi	Ordinal	
		6. Gaji sesuai dengan latar belakang Pendidikan		
Promosi		7. Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan	Ordinal	
		8. Senang dengan penilaian untuk promosi	Ordinal	
		9. Promosi yang diberikan mengikuti aturan		
Pengawas		10. Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	Ordinal	
		11. Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran bawahan	Ordinal	
		12. Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan		
Kondisi kerja		13. Kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik.	Ordinal	
		14. Kebersihan diruang kerja baik.	Ordinal	
		15. Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai.	Ordinal	
Kinerja Karyawan (Y) (Ratnasari dan Affandi)	Jumlah Pekerjaan	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	Ordinal	
		2. Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar	Ordinal	
		3. Karyawan mencapai target yang sudah ditentukan	Ordinal	
		4. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target	Ordinal	
		5. Karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa pengawasan langsung atasan	Ordinal	

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala Pengukuran
		6. Karyawan menunjukkan tingkat hasil kerja yang baik	Ordinal
		7. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	Ordinal
		8. Karyawan mampu dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	Kualitas Pekerjaan	9. Karyawan cermat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	Ordinal
		10. Karyawan menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		11. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan	Ordinal
		12. Karyawan melakukan pekerjaan yang cacat produksi	Ordinal
		13. Karyawan menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja	Ordinal
	Ketepatan Waktu	14. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	Ordinal
		15. Karyawan mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	Ordinal
		16. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	Ordinal
		17. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja	Ordinal
	Efisiensi dalam bekerja	18. Karyawan menggunakan waktu dengan baik secara efisien	Ordinal
		19. Karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
		20. Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas	Ordinal
		21. Karyawan melakukan pekerjaan secara proaktif	Ordinal

Sumber: Hasil diolah oleh peneliti (2022)

Indikator tersebut selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan ukuran tertentu yang telah ditetapkan pada alternative jawaban kuesioner.

Penelitian ini menggunakan ukuran ordinal. Menurut Nazir (2017) ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. Dalam operasionalisasi variabel ini akan diukur oleh suatu instrument penelitian dalam bentuk kuisisioner dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena social dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk semua populasi.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Adapula tehnik *sampling* yang merupakan tehnik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) terdapat dua tehnik *sampling* yang dapat digunakan, yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.

1. *Probability Sampling*

Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Tehnik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

2. *Non Probability Sampling*

Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Tehnik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Dalam penelitian ini, tehnik *sampling* yang digunakan penulis adalah tehnik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Adapun definisi *simple random sampling* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Jumlah karyawan bagian sewing PT.Citra Abadi Sejati sebanyak 201 orang. Maka penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*margin of error*)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus *slovin*, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{210}{1 + 210 \cdot 0,05^2} = \frac{210}{1 + 0,53} = 137,70 = 138$$

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Ghozali (2018) Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya, dikumpulkan sendiri oleh periset dan pertama kalinya dicatat, untuk menjawab masalah risetnya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan bagian sewing PT.Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari angket-angket tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial. Dalam jawaban setiap item instrument mempunyai bobot nilai seperti pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Skor Nilai
1.	Sangat Baik	5
2.	Baik	4
3.	Kurang Baik	3
4.	Tidak Baik	2
5.	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal online dan penelitian terdahulu. Penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal, penelitian terdahulu, dan internet yang berhubungan dengan penulis teliti.

3.7. Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan nilai signifikan $\geq 5\%$ maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23. Rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

y = skor total tiap responden

x = skor tiap butir soal untuk tiap responden

$\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi y

Kriteria validitas instrument ditentukan melalui validitas butir pernyataan. Butir-butir pernyataan dalam instrument dinyatakan valid jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ %.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut andal atau reliable (Sugiyono:2016).

Pengujian reliabilitas ini bertujuan untuk memperoleh alat ukur yang stabil dengan tingkat akurasi yang baik. Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *alpha Cronbach*

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varian dalam tiap instrument

$\sum s_x^2$ = varian keseluruhan instrument

Uji ini reliable atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*:

Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat tidak reliable
>0,20 - 0,39	Tidak reliable
>0,40 - 0,59	Cukup reliable
>0,60 - 0,79	Reliable
>0,80 - 1,00	Sangat reliable

Sumber: Sugiyono (2016)

3.8. Metode Pengolahan/Tehnik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggunaan metode deskriptif kuantitatif ini diselaraskan dengan variable dengan variable penelitian yang memusatkan pada masalah dan fenomena yang terjadi yang berupa angka-angka (Sugiyono)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang ada di dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan *Kalmogorov-smirnov* menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan nya adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel *independent*, ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut multikolinearitas menurut Ghozali (2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas . model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (lingkungan kerja) variabel X2 (kepuasan kerja) dan terhadap Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

A = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi variabel independent

X₁ = Variabel bebas (lingkungan kerja)

X₂ = Variabel bebas (kepuasan kerja)

Untuk mencari koefisien regresi a, b₁, b₂ digunakan persamaan sebagai berikut:

1. $\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2$
2. $\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2$

3.8.4. Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependen variabel*), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

3.8.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan menurut Sugiyono (2016) yaitu “untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi”. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan:

$$\text{Rumus : } t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{1 - r_{xy}^2}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

n = Banyaknya hitung sebelumnya

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H₀) yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

H₀ diterima apabila : t_{hitung} < t_{tabel}

H₀ ditolak apabila : t_{hitung} > t_{tabel}

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independent independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Dengan perumusan hipotesisnya adalah:

H_{01} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{02} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{02} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{03} : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{03} : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.8.4.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA menggunakan SPSS versi 23. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 : $X_1, X_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : $X_1, X_2, \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistik yang digunakan adalah uji F. Untuk menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2) \cdot (k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah sampel

3. Menentukan taraf nyata yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.4.3. Analisis Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam

output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis RSquare. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah PT. Citra Abadi Sejati

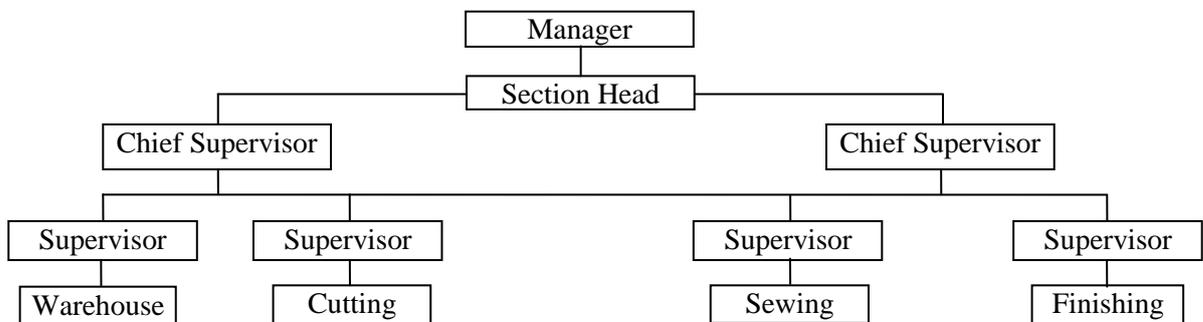
PT. Citra Abadi Sejati mempunyai 3 pabrik yaitu pabrik 1, pabrik 2, dan pabrik 3. Penelitian dilakukan pada pabrik 1 dengan data biaya bulan Januari 1997. Adapun pertimbangan dilakukannya penelitian terhadap pabrik 1 karena pabrik 1 telah ada pertama kali perusahaan berdiri, volume produksi dan jumlah karyawannya lebih banyak dari pada pabrik 2 dan 1 pabrik 3. Kapasitas produksi terpasang Pabrik I adalah 1.500.000 pcs per tahun atau 125.000 pcs per bulan. Sedangkan realisasi produksi bulan Januari 1997 adalah sebanyak 117.269 pcs atau 93,8 persen dari kapasitas produksi terpasang.

Perusahaan dalam memproduksi pakaian jadi berdasarkan pesanan, namun dalam mengumpulkan harga pokok produksinya tidak menggunakan metode harga pokok pesanan tetapi menggunakan metode harga pokok produksi massa (proses). Dengan demikian perusahaan untuk mengetahui harga pokok produksi tidak secara langsung dapat diperoleh dari pembukuan perusahaan namun dilakukan pengolahan atau perhitungan terlebih dahulu. Sebagaimana pabrik lainnya yang ada di PT. Citra Abadi Sejati, pabrik 1 mempunyai bagian produksi yang terdiri dari unit pemotongan, unit penjahitan dan unit penyelesaian.

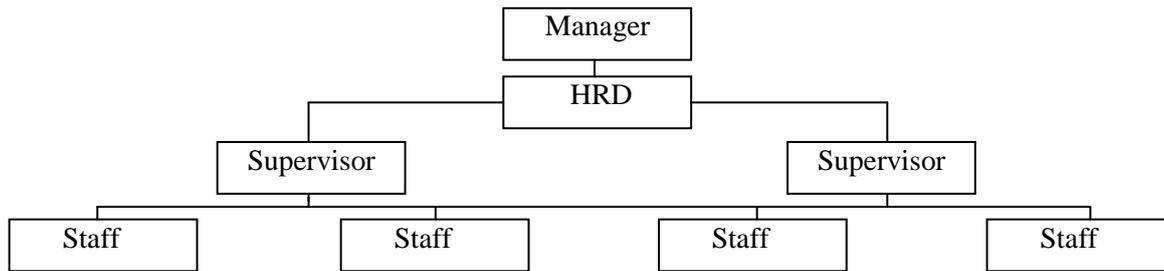
PT. Citra Abadi Sejati tersebar diberbagai daerah Jawa Barat yaitu Cileungsi, Bogor, Cikarang dan Purwakarta, 2) PT. Top and Top Apparel – Wonogiri, Jawa Tengah, 3) PT. Ungaran Sari Garment Abadi tersebar di daerah Jawa Tengah yaitu Ungaran, Pringapus, dan Congol. 4) PT. Eratex Jaya – Probolinggo, Jawa Timur.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Citra Abadi Sejati

Struktur organisasi produksi yaitu level manajer kebawahnya terbagi menjadi dua yaitu produksi dan non produksi dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Produksi



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Non Produksi

Sumber : PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi

PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi dipimpin oleh seorang Manajer (Manajer Umum) yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi atas kelangsungan atau kelancaran jalannya perusahaan. Adapun tugas dari Manajer adalah mengambil keputusan dan kebijaksanaan untuk kelancaran jalannya proses produksi, melaksanakan kebijaksanaan dari Direksi. Selanjutnya ada bagian produksi, bagian ini bertugas melakukan proses kegiatan produksi sampai barang diserahkan kepada unit pengiriman barang dan memelihara atau merawat mesin-mesin yang dipakai dalam proses produksi.

Bagian-bagian produksi:

1. *Wherehouse*, pekerjaan utamanya adalah bongkar muat kain dan mengeluarkan kain ke bagian cutting.
2. *Cutting*, proses pemotongan kain mengikuti pola yang terdapat pada kertas marka, atau memotong kain dengan mengikuti pola yang terdapat pada kain.
3. *Sewing*, pekerjaan utama bagian sewing adalah menjahit. Di bagian sewing, berbagai jenis system produksi dan layout line digunakan, system kerja di pabrik dengan menggunakan jalur perakitan atau sitem kelompok.
4. *Finishing*, bagian ini menangani pakaian yang sudah selesai dijahit untuk di kemas ke dalam polybag. Kegiatan utama bagian finishing meliputi pemangkasan benang, pemeriksaan pakaian dan menyetrika.

4.2. Pengumpulan Data

Hasil menyebarkan kuesioner kepada 138 karyawan produksi bagian sewing PT. Citra Abadi Sejati, di Kecamatan Cileungsi, Kabupaten, Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar yaitu 138 kuesioner yang kembali dan dapat diolah yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	138	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah Kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	138	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 4.1 menerangkan bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 138 paket. Kuesioner yang kembali berjumlah 138 paket. Sehingga dapat dikatakan tingkat pengembalian dari kuesioner sebesar 100%.

4.3. Analisis Deskriptif

Data deskriptif menggambarkan kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	52	37,68%
Perempuan	86	62,32%
Usia		
<20 Tahun	30	21,74%
20 – 30 Tahun	25	18,12%
31 - 40 Tahun	73	52,90%
>40 Tahun	10	7,25%
Pendidikan Terakhir		
SMP	20	14,49%
SMA	110	79,71%
S1	8	5,80%
TOTAL	138	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Pada tabel 4.2 menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (37,68%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang (62,32%). Rentang usia kurang dari 20 tahun sebanyak 30 orang (21,74%), antara 20 sampai 30 tahun 25 orang (18,12%), usia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 73 orang (52,90%) serta usia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang (7,25%). Selain itu Pendidikan terakhir responden lulusan SMP sebanyak 20 orang (14,49%), lulus SMA sebanyak 110 orang (79,71%) dan lulus S1 (Sarjana) sebanyak 8 orang (5,80%).

4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Lingkungan Kerja

Setelah diisi oleh responden dan terkumpul kembali, selanjutnya menentukan validitas berdasarkan koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person, dengan hasil uji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,323	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,432	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,353	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,135	0,141	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
5	Pernyataan 5	0,444	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,256	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,086	0,141	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
8	Pernyataan 8	0,471	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
9	Pernyataan 9	0,362	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,345	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,349	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,214	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0,301	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0,405	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0,329	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	Pernyataan 16	0,171	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Pernyataan 17	0,178	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Pernyataan 18	0,279	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Pernyataan 19	0,283	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Pernyataan 20	0,225	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	Pernyataan 21	0,281	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 138$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n-2 = 138-2 = 136$. Nilai r_{tabel} dari 136 adalah sebesar 0.141. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 21 pernyataan, terdapat dua pertanyaan tidak valid yaitu nomor 4 dan nomor 7 sehingga item tersebut tidak digunakan lagi. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	19

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2022

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,788, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena $0,788 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,440	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,416	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,533	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,590	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,473	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,416	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,533	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,590	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,356	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,440	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,416	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,533	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
13	Pernyataan 13	0,590	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0,331	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0,259	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 138$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n-2 = 138-2 = 136$. Nilai r_{tabel} dari 136 adalah sebesar 0.141. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 15 pernyataan dapat dinyatakan semua butir pernyataan valid. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	15

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2022

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,875, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena $0,875 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,398	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,453	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,514	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,459	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,122	0,141	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
6	Pernyataan 6	0,587	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,398	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,108	0,141	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
9	Pernyataan 9	0,514	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,459	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,116	0,141	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
12	Pernyataan 12	0,587	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0,398	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0,453	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0,514	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	Pernyataan 16	0,398	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Pernyataan 17	0,453	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Pernyataan 18	0,514	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Pernyataan 19	0,077	0,141	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
20	Pernyataan 20	0,370	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	Pernyataan 21	0,587	0,141	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 138$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n-2 = 138-2 = 136$. Nilai r_{tabel} dari 136 adalah sebesar 0.141. berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 21 pernyataan, terdapat 4 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 5, 8, 11, 19 sehingga item pertanyaan tersebut tidak digunakan. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	17

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2022

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,798, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena $0,798 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Untuk pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan tiga indikator antara lain:

1. Penerangan

- a. Penerangan di tempat kerja cukup baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.9. Penerangan di tempat kerja cukup baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	11	8%	11
Tidak Baik	2	22	16%	44
Kurang Baik	3	33	24%	99
Baik	4	57	41%	228
Sangat Baik	5	15	11%	75
Total		138	100	457

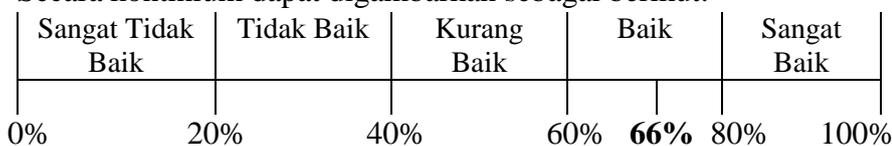
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{457}{5 \times 138} \times 100\% = 66\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan penerangan di tempat kerja menunjukkan 66% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai penerangan di tempat kerja baik.

- b. Penerangan di tempat kerja sesuai standar yang diinginkan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.10. Penerangan di tempat kerja sesuai standar yang diinginkan

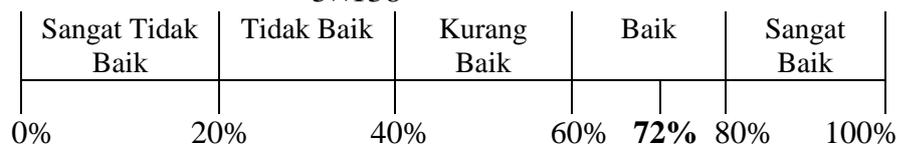
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	13	9%	13
Tidak Baik	2	16	12%	32
Kurang Baik	3	21	15%	63
Baik	4	50	36%	200
Sangat Baik	5	38	28%	190
Total		138	100	498

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{498}{5 \times 138} \times 100\% = 72\%$$



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Penerangan ditempat kerja sesuai standar yang diinginkan menunjukkan 72% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai penerangan di tempat kerja sesuai standar yang diinginkan.

- c. Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.11. Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	9	7%	9
Tidak Baik	2	17	12%	34
Kurang Baik	3	31	22%	93
Baik	4	58	42%	232
Sangat Baik	5	23	17%	115
Total		138	100	483

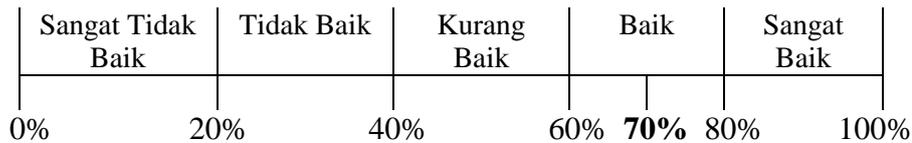
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{483}{5 \times 138} \times 100\% = 70\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 70% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai Pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Suhu udara

a. Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.12. Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	14	10%	14
Tidak Baik	2	44	32%	88
Kurang Baik	3	27	20%	81
Baik	4	30	22%	120
Sangat Baik	5	23	17%	115
Total		138	100	418

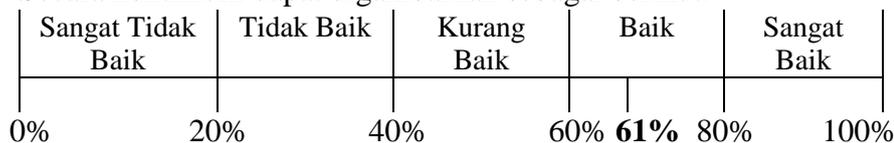
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{418}{5 \times 138} \times 100\% = 61\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja menunjukkan 61% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja

b. Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.13. Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	8	6%	8
Tidak Baik	2	11	8%	22
Kurang Baik	3	32	23%	96
Baik	4	60	43%	240
Sangat Baik	5	27	20%	135
Total		138	100	501

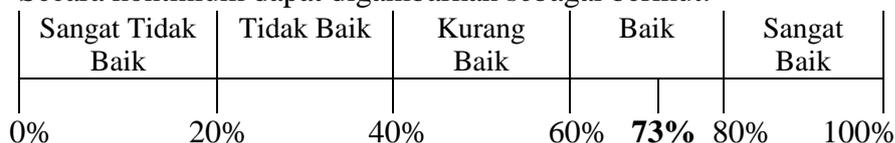
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{501}{5 \times 138} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan menunjukkan 73% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan.

3. Suara Bising

- a. Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.14. Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	30	22%	30
Tidak Baik	2	52	38%	104
Kurang Baik	3	25	18%	75
Baik	4	23	17%	92
Sangat Baik	5	8	6%	40
Total		138	100	341

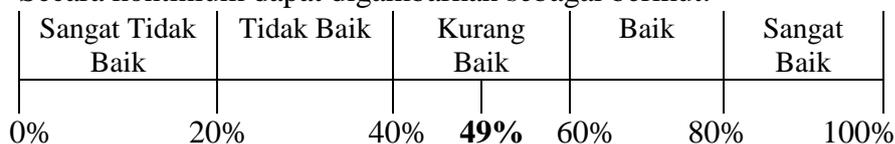
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{341}{5 \times 138} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada kurang baik, artinya responden menilai sirkulasi udara tempat kerja kurang baik.

- b. Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.15. Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	5	4%	5
Tidak Baik	2	15	11%	30
Kurang Baik	3	30	22%	90
Baik	4	58	42%	232
Sangat Baik	5	30	22%	150
Total		138	100	507

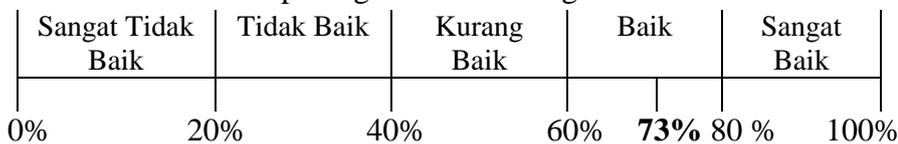
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{507}{5 \times 138} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh menunjukkan 73% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh

4. Penggunaan warna

- a. Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.16. Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	18	13%	18
Tidak Baik	2	44	32%	88
Kurang Baik	3	24	17%	72
Baik	4	31	22%	124
Sangat Baik	5	21	15%	105
Total		138	100	407

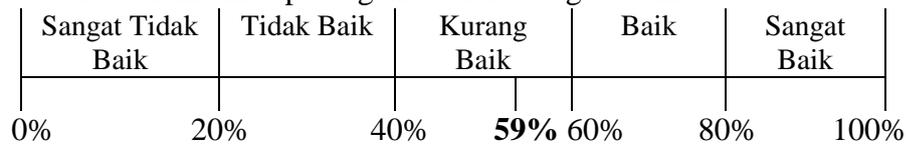
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{407}{5 \times 138} \times 100\% = 59\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja menunjukkan 59% atau memiliki penilaian pada daerah kurang baik, artinya responden menilai penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja.

- b. Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.17. Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	3	2%	3
Tidak Baik	2	8	6%	16
Kurang Baik	3	38	28%	114
Baik	4	63	46%	252
Sangat Baik	5	26	19%	130
Total		138	100	515

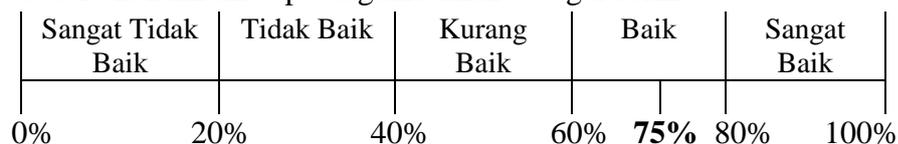
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{515}{5 \times 138} \times 100\% = 75\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja menunjukkan 75% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja

- c. Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.18. Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	35	25%	35
Tidak Baik	2	50	36%	100
Kurang Baik	3	23	17%	69
Baik	4	21	15%	84
Sangat Baik	5	9	7%	45
Total		138	100	333

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{333}{5 \times 138} \times 100\% = 48\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik menunjukkan 48% atau memiliki penilaian pada daerah kurang baik, artinya responden menilai warna dinding di tempat kerja tidak dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik.

5. Ruang gerak

a. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.19. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	10	7%	10
Tidak Baik	2	15	11%	30
Kurang Baik	3	34	25%	102
Baik	4	47	34%	188
Sangat Baik	5	32	23%	160
Total		138	100	490

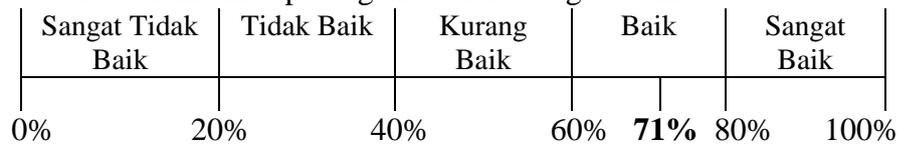
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{490}{5 \times 138} \times 100\% = 71\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja menunjukkan 71% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja

- b. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.20. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	25	18%	25
Tidak Baik	2	42	30%	84
Kurang Baik	3	18	13%	54
Baik	4	32	23%	128
Sangat Baik	5	21	15%	105
Total		138	100	396

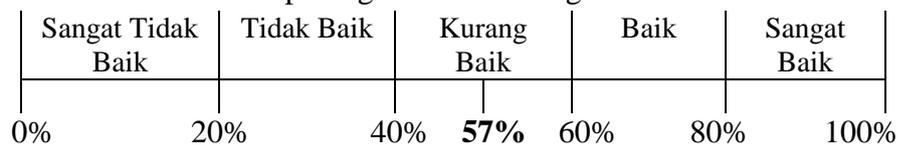
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{396}{5 \times 138} \times 100\% = 57\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tata letak peralatan kerja tersusun rapi menunjukkan 57% atau memiliki penilaian pada daerah kurang baik, artinya responden menilai Tata letak peralatan kerja tersusun rapi sudah baik.

- c. Ruang kerja yang di tempati rapi dan bersih.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.21. Ruang kerja yang di tempati rapi dan bersih

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	10	7%	10
Tidak Baik	2	17	12%	34
Kurang Baik	3	18	13%	54
Baik	4	56	41%	224
Sangat Baik	5	37	27%	185
Total		138	100	507

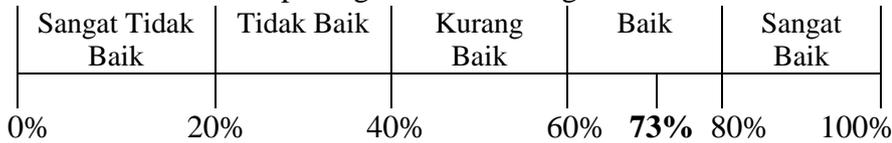
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{507}{5 \times 138} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Ruang kerja yang ditempati rapi dan bersih menunjukkan 73% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai Ruang kerja yang ditempati rapi dan bersih.

6. Keamanan kerja

a. Bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.22. Bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	10	7%	10
Tidak Baik	2	17	12%	34
Kurang Baik	3	25	18%	75
Baik	4	52	38%	208
Sangat Baik	5	34	25%	170
Total		138	100	497

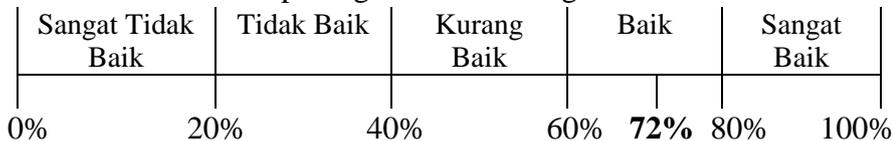
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{497}{5 \times 138} \times 100\% = 72\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan menunjukkan 72% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan

b. Bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.23. Bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Tidak Baik	2	7	5%	14
Kurang Baik	3	23	17%	69
Baik	4	62	45%	248
Sangat Baik	5	46	33%	230
Total		138	100	561

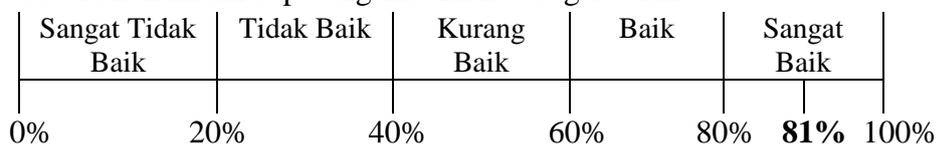
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{561}{5 \times 138} \times 100\% = 81\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan menunjukkan 81% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik, artinya responden menilai Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah sangat baik memenuhi standar keamanan

- c. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.24. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	8	6%	8
Tidak Baik	2	20	14%	40
Kurang Baik	3	35	25%	105
Baik	4	60	43%	240
Sangat Baik	5	15	11%	75
Total		138	100	468

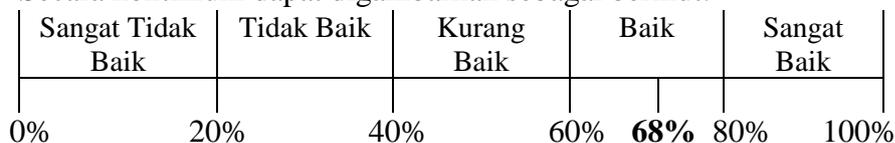
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{468}{5 \times 138} \times 100\% = 68\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja menunjukkan 68% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja.

7. Kelembaban udara

a. Kelembaban pada ruang kerja baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.25. Kelembaban pada ruang kerja baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	26	19%	26
Tidak Baik	2	52	38%	104
Kurang Baik	3	27	20%	81
Baik	4	24	17%	96
Sangat Baik	5	9	7%	45
Total		138	100	352

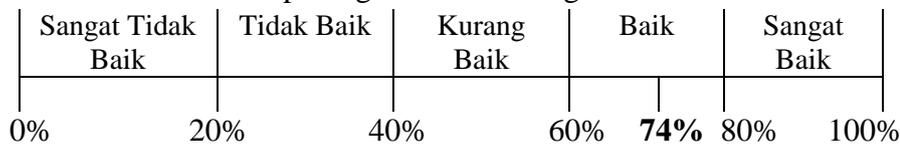
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{371}{5 \times 138} \times 100\% = 74\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kelembaban pada ruang kerja baik menunjukkan 74% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai Kelembaban pada ruang kerja baik

b. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.26. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	26	19%	26
Tidak Baik	2	25	18%	50
Kurang Baik	3	34	25%	102
Baik	4	33	24%	132
Sangat Baik	5	20	14%	100
Total		138	100	410

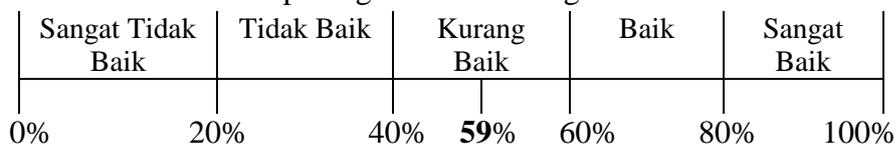
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{410}{5 \times 138} \times 100\% = 59\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh menunjukkan 59% atau memiliki penilaian pada daerah kurang baik, artinya responden menilai kelembaban di tempat kerja dapat mempengaruhi suhu tubuh

- c. Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.27. Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	13	9%	13
Tidak Baik	2	18	13%	36
Kurang Baik	3	22	16%	66
Baik	4	53	38%	212
Sangat Baik	5	32	23%	160
Total		138	100	487

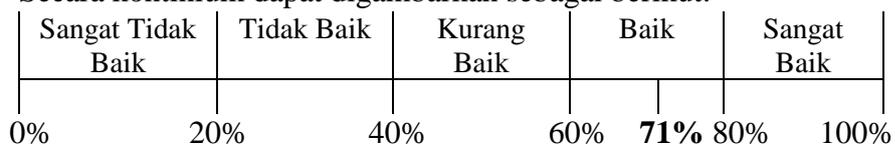
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{487}{5 \times 138} \times 100\% = 71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir menunjukkan 71% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir.

Tabel 4.28 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden
Mengenai Lingkungan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Penerangan			
1. Penerangan di tempat kerja baik	457	66%	69%
2. Penerangan di tempat kerja sesuai standar yang diinginkan karyawan	498	72%	
3. Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	483	70%	
Suhu udara			
4. Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja	418	61%	67%
5. Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan	501	73%	
Suara bising			
6. Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	341	49%	61%
7. Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh	507	73%	
Penggunaan warna			
8. Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	407	59%	61%
9. Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja	515	75%	
10. Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik	333	48%	
Ruang gerak			
11. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja	490	71%	67%
12. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi	396	57%	
13. Ruang kerja yang ditempati bersih	507	73%	
Keamanan kerja			
14. Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan	497	72%	74%
15. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman	561	81%	
16. Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja	468	68%	
Kelembaban udara			
17. Kelembaban pada ruang kerja baik	352	51%	60%
18. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh	410	59%	
19. Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir	487	71%	
Rata-rata			66%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel lingkungan kerja, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 66% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada kategori sedang/cukup baik atau mendekati baik. Nilai rata-rata tertinggi pada keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman sebesar 81%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik sebesar 48%.

Tabel 4.29 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100		Sangat Baik
70 – 75		Baik
50 – 69	66	Kurang Baik
25 – 49		Tidak Baik
0 – 24		Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

4.5.2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Untuk pengukuran variabel kepuasan kerja lima tiga indikator antara lain:

1. Pekerjaan

- a. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.30. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	2%	3
Tidak Setuju	2	58	42%	116
Kurang Setuju	3	41	30%	123
Setuju	4	29	21%	116
Sangat Setuju	5	7	5%	35
Total		138	100	393

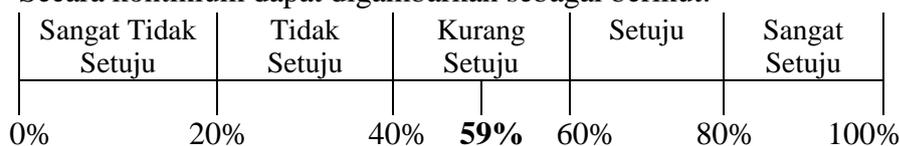
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{393}{5 \times 138} \times 100\% = 59\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan menunjukkan 59% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai Tugas yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan.

- b. Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.31. Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	35	25%	35
Tidak Setuju	2	11	8%	22
Kurang Setuju	3	29	21%	87
Setuju	4	42	30%	168
Sangat Setuju	5	21	15%	105
Total		138	100	417

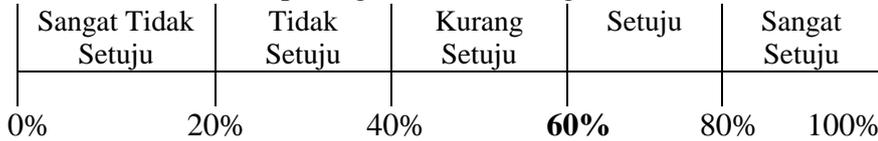
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{417}{5 \times 138} \times 100\% = 60\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan menunjukkan 60% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai pekerjaan yang diterima kurang sesuai dengan keinginan.

- c. Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.
Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.32. Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	26	19%	26
Tidak Setuju	2	43	31%	86
Kurang Setuju	3	24	17%	72
Setuju	4	29	21%	116
Sangat Setuju	5	16	12%	80
Total		138	100	380

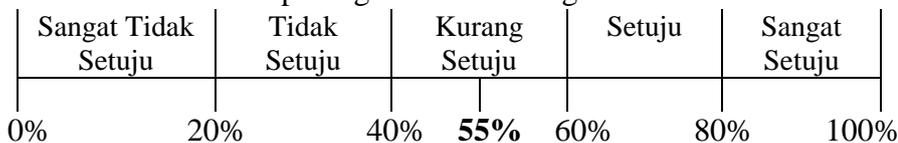
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{380}{5 \times 138} \times 100\% = 55\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan menunjukkan 55% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai karyawan kurang diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

2. Upah

- a. Besar tunjangan yang diterima sudah sesuai.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.33. Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	15	11%	15
Tidak Setuju	2	28	20%	56
Kurang Setuju	3	24	17%	72
Setuju	4	47	34%	188
Sangat Setuju	5	24	17%	120
Total		138	100	451

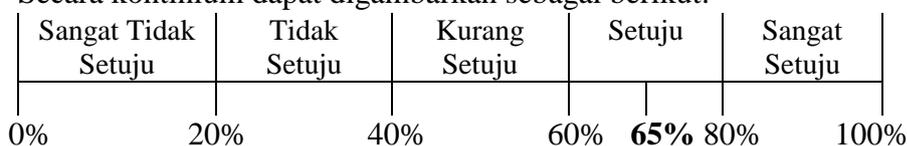
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{451}{5 \times 138} \times 100\% = 65\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai menunjukkan 65% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai Besar tunjangan yang diterima kurang sesuai

- b. Menerima gaji yang mencukupi.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.34. Menerima gaji yang mencukupi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	40	29%	40
Tidak Setuju	2	34	25%	68
Kurang Setuju	3	20	14%	60
Setuju	4	26	19%	104
Sangat Setuju	5	18	13%	90
Total		138	100	362

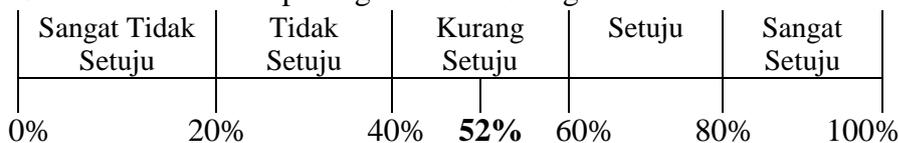
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{362}{5 \times 138} \times 100\% = 52\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab menunjukkan 52% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai menerima gaji yang kurang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawabnya.

- c. Gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.35. Gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	27	20%	27
Tidak Setuju	2	35	25%	70
Kurang Setuju	3	15	11%	45
Setuju	4	45	33%	180
Sangat Setuju	5	16	12%	80
Total		138	100	402

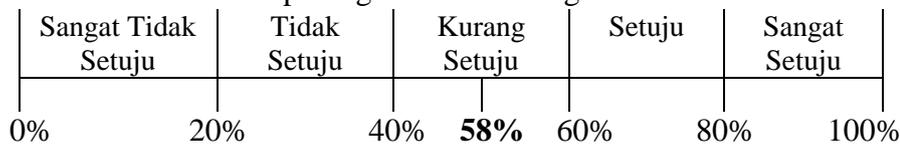
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{402}{5 \times 138} \times 100\% = 58\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan menunjukkan 58% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai Gaji kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.

3. Promosi

- a. Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.36. Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	28	20%	28
Tidak Setuju	2	19	14%	38
Kurang Setuju	3	32	23%	96
Setuju	4	34	25%	136
Sangat Setuju	5	25	18%	125
Total		138	100	423

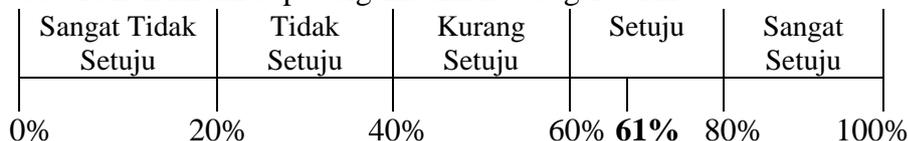
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{423}{5 \times 138} \times 100\% = 61\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan menunjukkan 61% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai kurang senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan

- b. Senang dengan penilaian untuk promosi.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.37. Senang dengan penilaian untuk promosi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	14	10%	14
Tidak Setuju	2	59	43%	118
Kurang Setuju	3	32	23%	96
Setuju	4	18	13%	72
Sangat Setuju	5	15	11%	75
Total		138	100	375

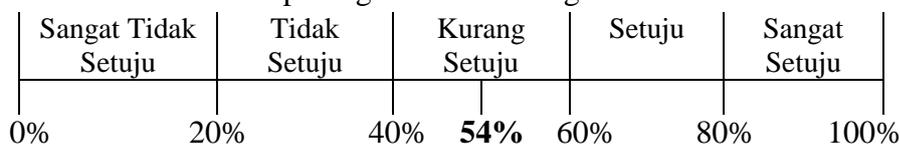
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{375}{5 \times 138} \times 100\% = 54\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Senang dengan penilaian untuk promosi menunjukkan 54% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai kurang Senang dengan penilaian untuk promosi.

- c. Promosi yang diberikan mengikuti aturan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.38. Gaji Promosi yang diberikan mengikuti aturan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	25	18%	25
Tidak Setuju	2	17	12%	34
Kurang Setuju	3	35	25%	105
Setuju	4	43	31%	172
Sangat Setuju	5	18	13%	90
Total		138	100	426

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{426}{5 \times 138} \times 100\% = 62\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Promosi yang diberikan mengikuti aturan menunjukkan 62% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai Promosi yang diberikan kurang mengikuti aturan.

4. Pengawas

- a. Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.39. Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	26	19%	26
Tidak Setuju	2	49	36%	98
Kurang Setuju	3	28	20%	84
Setuju	4	21	15%	84
Sangat Setuju	5	14	10%	70
Total		138	100	362

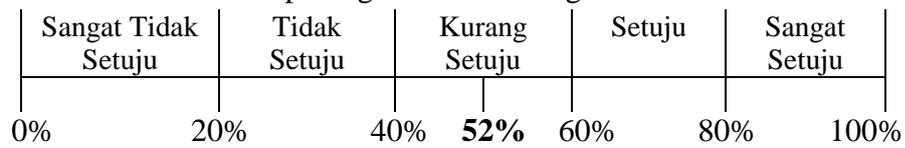
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{362}{5 \times 138} \times 100\% = 52\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik menunjukkan 52% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden menilai kurang senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan tidak baik.

- b. Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran bawahan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.40 Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran bawahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	14	10%	14
Tidak Setuju	2	22	16%	44
Kurang Setuju	3	25	18%	75
Setuju	4	53	38%	212
Sangat Setuju	5	24	17%	120
Total		138	100	465

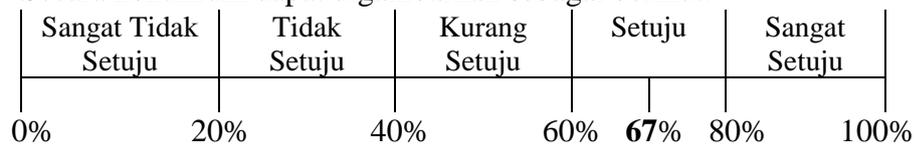
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{465}{5 \times 138} \times 100\% = 67\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan menunjukkan 67% atau memiliki penilaian pada daerah setuju, artinya responden menilai senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran bawahan.

- c. Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.41. Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	36	26%	36
Tidak Setuju	2	40	29%	80
Kurang Setuju	3	20	14%	60
Setuju	4	24	17%	96
Sangat Setuju	5	18	13%	90
Total		138	100	362

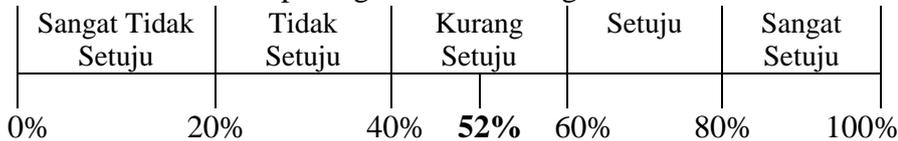
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{362}{5 \times 138} \times 100\% = 52\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan menunjukkan 52% atau memiliki penilaian pada daerah kurang setuju, artinya responden kurang menilai atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan

5. Kondisi kerja

a. Kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.42. Kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	22	16%	22
Tidak Setuju	2	27	20%	54
Kurang Setuju	3	15	11%	45
Setuju	4	47	34%	188
Sangat Setuju	5	27	20%	135
Total		138	100	444

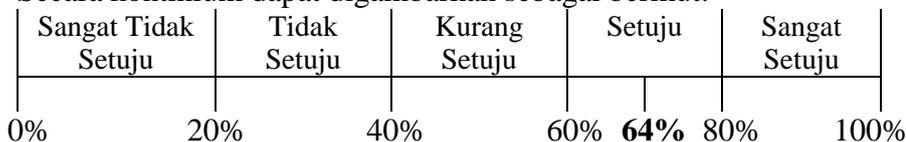
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{444}{5 \times 138} \times 100\% = 64\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik menunjukkan 64% atau memiliki penilaian pada daerah setuju, artinya responden menilai kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik.

b. Kebersihan di ruang kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.43. Kebersihan di ruang kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	11	8%	11
Tidak Setuju	2	36	26%	72
Kurang Setuju	3	17	12%	51
Setuju	4	45	33%	180
Sangat Setuju	5	29	21%	145
Total		138	100	459

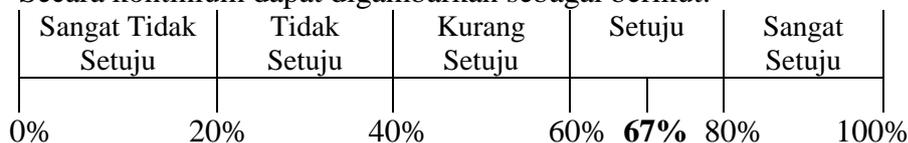
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{459}{5 \times 138} \times 100\% = 67\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kebersihan di ruang kerja baik menunjukkan 67% atau memiliki penilaian pada daerah setuju, artinya responden menilai kebersihan di ruang kerja baik.

- c. Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.44. Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	32	23%	32
Tidak Setuju	2	17	12%	34
Kurang Setuju	3	17	12%	51
Setuju	4	40	29%	160
Sangat Setuju	5	32	23%	160
Total		138	100	437

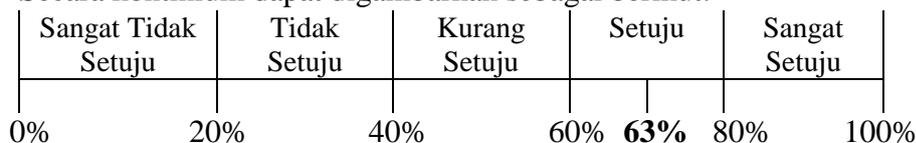
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{437}{5 \times 138} \times 100\% = 63\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai menunjukkan 63% atau memiliki

penilaian pada daerah setuju, artinya responden menilai kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai.

Tabel 4.45 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Pekerjaan			
1. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	393	57%	57%
2. Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan	417	60%	
3. Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	380	55%	
Upah			
4. Besar tunjangan yang diterima sudah sesuai	451	65%	59%
5. Menerima gaji yang mencukupi	362	52%	
6. Gaji sesuai dengan latar belakang Pendidikan	402	58%	
Promosi			
7. Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan	423	61%	59%
8. Senang dengan penilaian untuk promosi	375	54%	
9. Promosi yang diberikan mengikuti aturan	426	62%	
Pengawas			
10. Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	362	52%	57%
11. Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran bawahan	465	67%	
12. Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan	362	52%	
Kondisi kerja			
13. Kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik.	444	64%	65%
14. Kebersihan di ruang kerja baik.	459	67%	
15. Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai	437	63%	
Rata-rata			59%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 59% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kategori kurang baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator Pengawas dengan pernyataan Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan sebesar 67% dan indikator Kondisi kerja dengan pernyataan Kebersihan di ruang kerja baik sebesar 67%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator Pengawas dengan pernyataan Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan sebesar 52%.

Tabel 4.46 Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100		Sangat Setuju
70 – 75		Setuju
50 – 69	59	Kurang Setuju
25 – 49		Tidak Setuju
0 – 24		Sangat Tidak Setuju

4.5.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Untuk pengukuran variabel kepuasan kerja lima tiga indikator antara lain:

1. Jumlah pekerjaan

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.47. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	12	9	12
Tidak Baik	2	22	16	44
Kurang Baik	3	36	26	108
Baik	4	55	40	220
Sangat Baik	5	13	9	65
Total		138	100	449

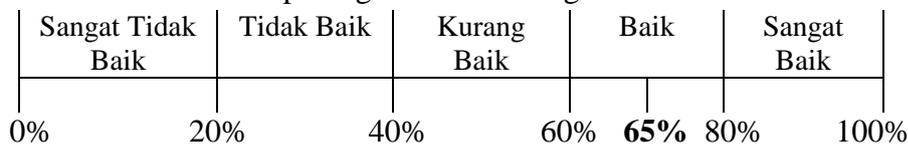
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{449}{5 \times 138} \times 100\% = 65\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan menunjukkan 65% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.

- b. Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.48. Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	6	4	6
Tidak Baik	2	10	7	20
Kurang Baik	3	26	19	78
Baik	4	54	39	216
Sangat Baik	5	42	30	210
Total		138	100	530

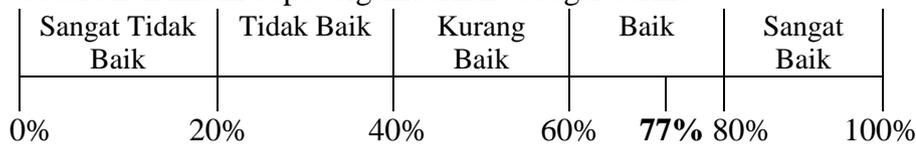
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{530}{5 \times 138} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai mengerjakan pekerjaan sudah ditentukan dengan benar.

- c. Mencapai target yang sudah ditentukan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.49. Mencapai target yang sudah ditentukan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	7	5	7
Tidak Baik	2	12	9	24
Kurang Baik	3	33	24	99
Baik	4	65	47	260
Sangat Baik	5	21	15	105
Total		138	100	495

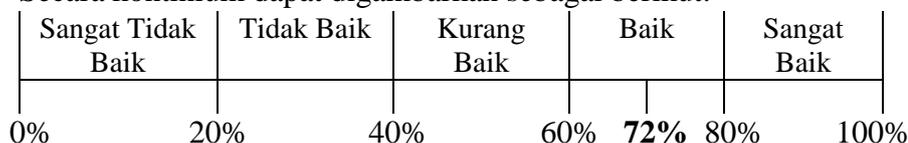
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{495}{5 \times 138} \times 100\% = 72\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mencapai target yang sudah ditentukan menunjukkan 72% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai mencapai target yang sudah ditentukan.

- d. Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.50. Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	16	12	16
Tidak Baik	2	10	7	20
Kurang Baik	3	25	18	75
Baik	4	53	38	212
Sangat Baik	5	34	25	170
Total		138	100	493

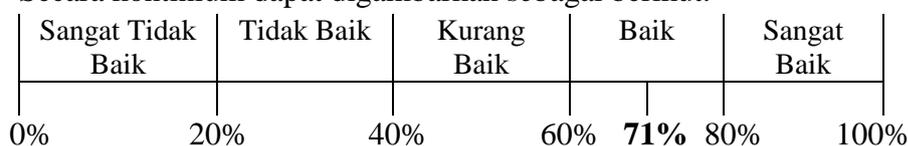
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{493}{5 \times 138} \times 100\% = 71\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target menunjukkan 71% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target.

- e. Menunjukkan tingkat hasil kerja yang baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.51. Menunjukkan tingkat hasil kerja yang baik.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	8	6	8
Tidak Baik	2	19	14	38
Kurang Baik	3	17	12	51
Baik	4	50	36	200
Sangat Baik	5	44	32	220
Total		138	100	517

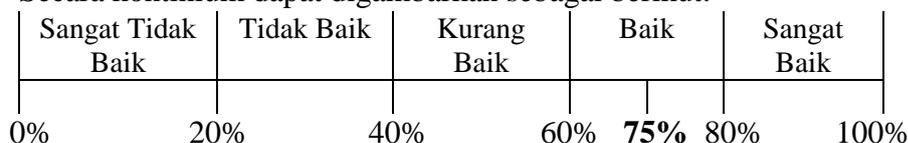
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{517}{5 \times 138} \times 100\% = 75\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat hasil kerja yang baik menunjukkan 75% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah mengerjakan pekerjaannya sesuai harapan perusahaanya.

- f. Melakukan pekerjaan dengan baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.52. Melakukan pekerjaan dengan baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	5	4	5
Tidak Baik	2	20	14	40
Kurang Baik	3	19	14	57
Baik	4	53	38	212
Sangat Baik	5	41	30	205
Total		138	100	519

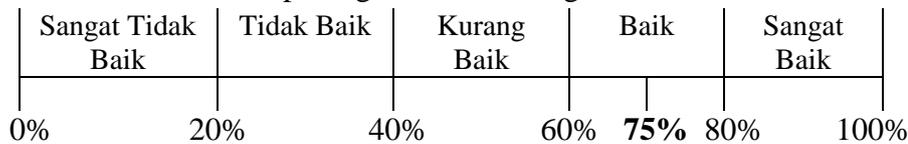
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{519}{5 \times 138} \times 100\% = 75\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan dengan baik menunjukkan 75% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kualitas Pekerjaan

- a. Cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.53. Cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	4	3	4
Tidak Baik	2	10	7	20
Kurang Baik	3	47	34	141
Baik	4	54	39	216
Sangat Baik	5	23	17	115
Total		138	100	496

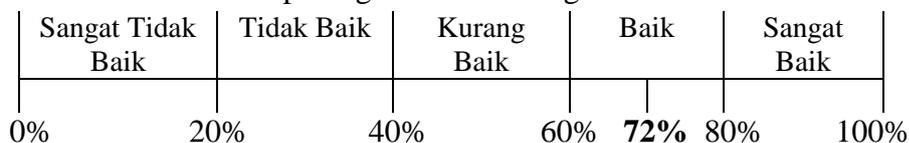
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{496}{5 \times 138} \times 100\% = 72\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja menunjukkan 72% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah teliti dalam melakukan pekerjaan.

- b. Menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan..

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.54. Menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	17	12	17
Tidak Baik	2	42	30	84
Kurang Baik	3	23	17	69
Baik	4	32	23	128
Sangat Baik	5	24	17	120
Total		138	100	418

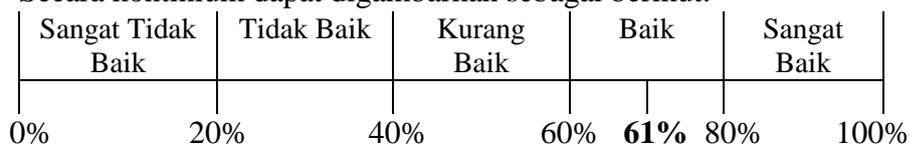
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{418}{5 \times 138} \times 100\% = 61\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan menunjukkan 61% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan dengan baik.

- c. Melakukan pekerjaan yang cacat produksi.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.55. Melakukan pekerjaan yang cacat produksi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	11	8	11
Tidak Baik	2	11	8	22
Kurang Baik	3	33	24	99
Baik	4	64	46	256
Sangat Baik	5	19	14	95
Total		138	100	483

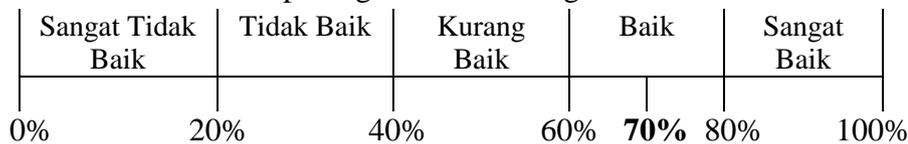
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{483}{5 \times 138} \times 100\% = 70\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Melakukan pekerjaan yang cacat produksi menunjukkan 70% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai karyawan sudah menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja.

- d. Menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.56. Menunjukkan Menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	0	0	0
Tidak Baik	2	4	3	8
Kurang Baik	3	40	29	120
Baik	4	51	37	204
Sangat Baik	5	43	31	215
Total		138	100	547

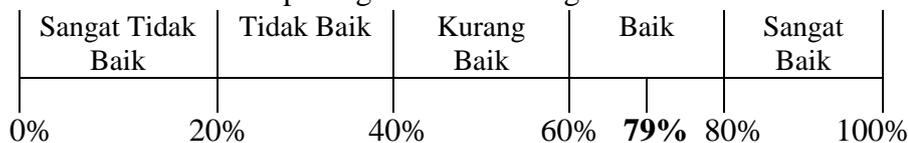
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{547}{5 \times 138} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik, artinya responden menilai kurang melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa pengawasan langsung atasan.

3. Ketepatan waktu

a. Menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.57. Menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	21	15	21
Tidak Baik	2	36	26	72
Kurang Baik	3	34	25	102
Baik	4	31	22	124
Sangat Baik	5	16	12	80
Total		138	100	399

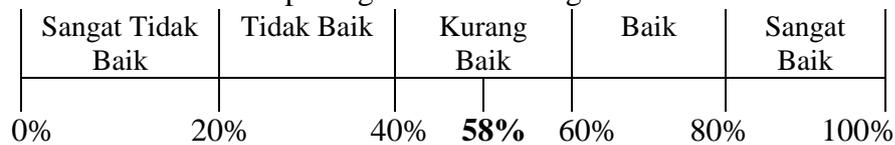
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{399}{5 \times 138} \times 100\% = 58\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu menunjukkan 58% atau memiliki penilaian pada daerah kurang baik, artinya responden kurang menilai sudah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

b. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.58. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	15	11	15
Tidak Baik	2	22	16	44
Kurang Baik	3	27	20	81
Baik	4	48	35	192
Sangat Baik	5	26	19	130
Total		138	100	462

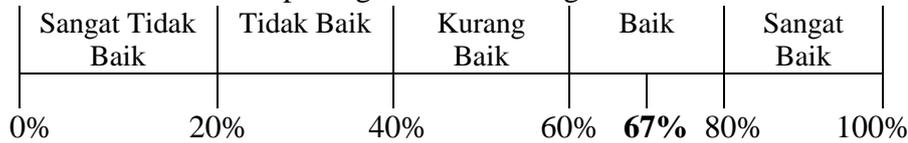
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{462}{5 \times 138} \times 100\% = 67\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan menunjukkan 67% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah mampu dalam melakukan pekerjaan.

- c. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.59. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	4	3	4
Tidak Baik	2	12	9	24
Kurang Baik	3	46	33	138
Baik	4	48	35	192
Sangat Baik	5	28	20	140
Total		138	100	498

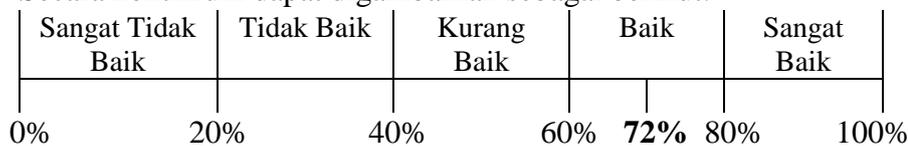
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{498}{5 \times 138} \times 100\% = 72\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan menunjukkan 72% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya.

- d. Melakukan pekerjaan sesuai jam kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.60. Melakukan pekerjaan sesuai jam kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	11	8	11
Tidak Baik	2	41	30	82
Kurang Baik	3	32	23	96
Baik	4	34	25	136
Sangat Baik	5	20	14	100
Total		138	100	425

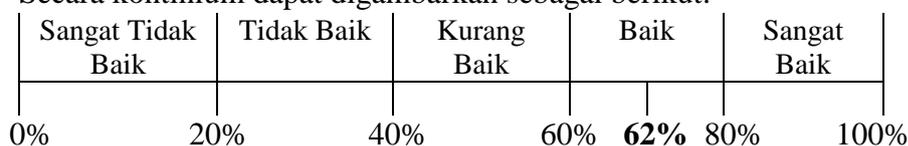
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{425}{5 \times 138} \times 100\% = 62\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja menunjukkan 62% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai kurang sudah melakukan pekerjaan sesuai jam kerja.

4. Efisiensi dalam bekerja

a. Menggunakan waktu dengan baik secara efisien.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.61. Menggunakan waktu dengan baik secara efisien

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	10	7	10
Tidak Baik	2	15	11	30
Kurang Baik	3	21	15	63
Baik	4	56	41	224
Sangat Baik	5	36	26	180
Total		138	100	507

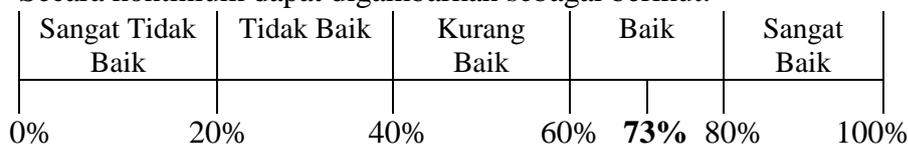
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{507}{5 \times 138} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menggunakan waktu dengan baik secara efisien menunjukkan 73% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah menggunakan waktu dengan baik secara efisien.

- b. Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.62. Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	9	7	9
Tidak Baik	2	29	21	58
Kurang Baik	3	20	14	60
Baik	4	47	34	188
Sangat Baik	5	33	24	165
Total		138	100	480

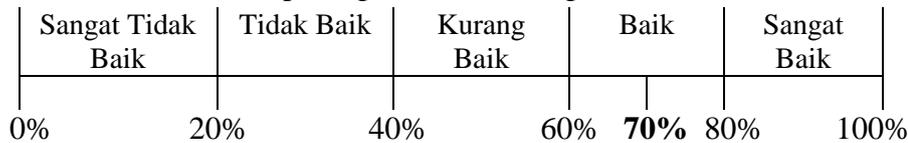
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{480}{5 \times 138} \times 100\% = 70\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas menunjukkan 70% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas.

- c. Melakukan pekerjaan secara proaktif.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.63 Melakukan pekerjaan secara proaktif

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Baik	1	27	20	27
Tidak Baik	2	16	12	32
Kurang Baik	3	16	12	48
Baik	4	40	29	160
Sangat Baik	5	39	28	195
Total		138	100	462

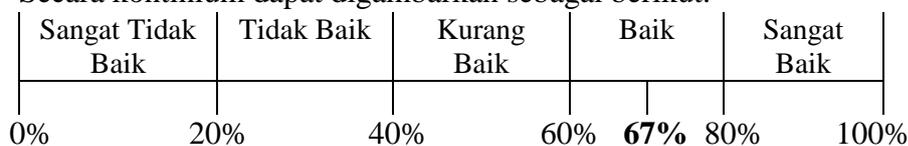
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{462}{5 \times 138} \times 100\% = 67\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan secara proaktif menunjukkan 67% atau memiliki penilaian pada daerah baik, artinya responden menilai sudah melakukan pekerjaan secara proaktif.

Tabel 4.64 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Jumlah pekerjaan			
1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan	449	65%	.72%
2. Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar	530	77%	
3. Saya mencapai target yang sudah ditentukan	495	72%	
4. Saya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target	493	71%	
5. Saya menunjukkan tingkat hasil kerja yang baik	517	75%	
6. Saya melakukan pekerjaan dengan baik	519	75%	
Kualitas pekerjaan			
7. Saya cermat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	496	72%	68%
8. Saya menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	496	72%	
9. Saya melakukan pekerjaan yang cacat produksi	418	61%	
10. Saya menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja	483	70%	
Ketepatan waktu			
11. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	399	58%	64%
12. Saya mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	462	67%	
13. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	498	72%	
14. Saya melakukan pekerjaan sesuai jam kerja	425	62%	
Efisiensi dalam bekerja			
15. Saya menggunakan waktu dengan baik secara efisien	507	73%	70%
16. Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas	480	70%	
17. Saya melakukan pekerjaan secara proaktif	462	67%	
Rata-rata			.70%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 70% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator jumlah pekerjaan dengan pernyataan melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa pengawasan langsung atasan sebesar

79%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator kualitas pekerjaan dengan pernyataan melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan sebesar 61%.

Tabel 4.65 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100		Sangat Baik
70 – 75	70	Baik
50 – 69		Kurang Baik
25 – 49		Tidak Baik
0 – 24		Sangat Kurang Baik

4.5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas karena uji autokorelasi hanya digunakan pada penelitian times series, dan uji multikolinearitas hanya digunakan pada penelitian dengan variabel independen lebih dari satu.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Distribusi dikatakan normal jika memiliki nilai signifikan $>0,05$. Untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.66 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10437040
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.045
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Outpus SPSS 26

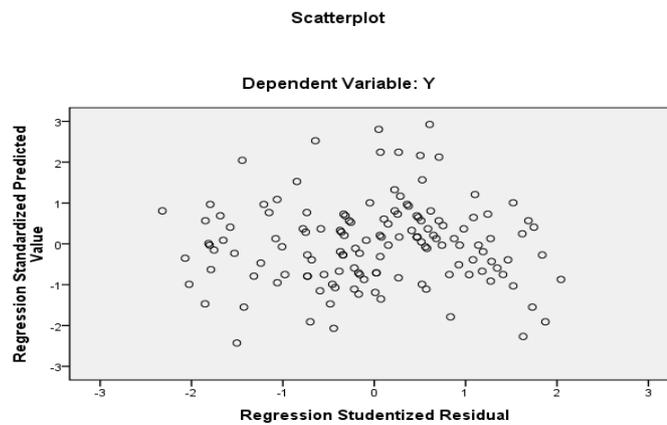
Kolmogorov-Smirov Test diatas, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi dari SPSS sebesar 0,772 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID).

Jika plot membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu serta titik plot menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah plot yang mengindikasikan homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS 26

Pada gambar diatas menunjukkan tidak terjadi pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, dll. Sesuai dengan pedoman uji heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan grafik plot diatas yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga penelitian ini layak dilakukan pengujian lebih lanjut.

4.5.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.67 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.655	4.902		7.681	0
	X1	0.234	0.084	0.253	2.772	0.006
	X2	0.156	0.089	0.161	3.766	0.002

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Outpus SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 37.655 + 0.234X_1 + 0.156X_2 + e$$

Nilai 0.234 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja, jadi $X_1 = 0.234$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.234 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai 0.156 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja, jadi $X_2 = 0.156$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.156 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai konstanta (a) adalah 37.655 artinya jika variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya positif, yaitu 37.655.

4.5.6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin hasilnya mendekati 1 maka semakin baik regresi karena mampu menjelaskan data dan aktualnya, semakin mendekati 0 maka mempunyai regresi yang kurang baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.68 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765	.585	.562	5.14204

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% (100%-56,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

4.5.7. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t).

- Ho ($\rho \leq 0$) : Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- Ha ($\rho > 0$) : Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ ($138 - 2$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 1,978

Tabel 4.69 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.655	4.902		7.681	0
1 X1	0.234	0.084	0.253	2.772	0.006
X2	0.156	0.089	0.161	3.766	0.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Outpus SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,772 > 1,978$), dengan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Berdasarkan tabel di atas, nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,766 > 1,978$), dengan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Setelah mendapatkan nilai F_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dengan kriteria H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y) terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \beta \neq 0$ (tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y) tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Responden pada penelitian ini sebanyak 138 responden, maka cara perhitungannya adalah $df = n - k - 1$, yaitu $df = 138 - 2 - 1 = 135$. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,06 dengan tingkat signifikansinya (α) sebesar 0,05. Berikut adalah hasil dari uji F:

Tabel 4.70 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.056	2	262.028	9.91	.000a
	Residual	3569.48	135	26.441		
	Total	4093.536	137			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F maka didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $9.910 > 3.06$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini (H_a) diterima. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi

Hasil uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji deskriptif pada variabel lingkungan kerja, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 66% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada kategori sedang/cukup. Nilai rata-rata tertinggi pada Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman sebesar 81%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik sebesar 48%.

Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Josephine, 2017).

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Josephine, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Shidiq (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi

Hasil uji t variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Hasil uji deskriptif pada variabel kepuasan kerja, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 59% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kategori kurang baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator Pengawas dengan pernyataan Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan sebesar 67% dan indikator Kondisi kerja dengan pernyataan Kebersihan di ruang kerja baik sebesar 67%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator Pengawas dengan pernyataan Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan sebesar 52%.

Menurut Abdurrahmat (2016) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kepuasan kerja yang baik dari karyawan dan berprestasi dalam perusahaan tersebut (Paparang, 2021).

Lie (2018) mengemukakan tentang kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Lie (2018) mengemukakan bahwa karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan lebih efektif sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif. Perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Syauta, Troena, Setiawan, & Solimun, 2016). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Paparang (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi

Hasil uji F variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra

Abadi Sejati Cileungsi. Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja disertai dengan kepuasan kerja yang meningkat maka Kinerja Karyawan semakin meningkat juga. Sebaliknya jika Kepuasan lingkungan kerja buruk disertai kepuasan Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun.

Menurut Sunyoto (2017) lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil deskriptif variabel lingkungan kerja, total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 66% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada kategori sedang/cukup baik atau mendekati baik. Nilai rata-rata tertinggi pada keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman sebesar 81%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik sebesar 48%
2. Hasil deskriptif variabel kepuasan kerja, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 59% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kategori kurang baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator Pengawas dengan pernyataan Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan sebesar 67% dan indikator Kondisi kerja dengan pernyataan Kebersihan di ruang kerja baik sebesar 67%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator Pengawas dengan pernyataan Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan sebesar 52%.
3. Hasil deskriptif pada variabel kinerja karyawan, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 70% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator Jumlah pekerjaan dengan pernyataan Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sebesar 77%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 58%.
4. Hasil uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat
5. Hasil uji t variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula
6. Hasil uji F variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi. Ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja disertai dengan kepuasan kerja yang meningkat maka kinerja karyawan semakin

meningkat juga. Sebaliknya jika kepuasan lingkungan kerja buruk disertai kepuasan Kerja kurang baik maka kinerja karyawan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi dinilai sudah cukup baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik sebesar 48%. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan lebih memperhatikan lingkungan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Nilai rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator pengawas dengan pernyataan atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan sebesar 52%. Pada prakteknya di lapangan, pimpinan tidak pernah membantu karyawan pada saat ada kesulitan, sehingga ke depannya pengawas perlu memperhatikan kesulitan karyawan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi dinilai sudah baik dan harus dipertahankan. Nilai rata-rata terendah pada indikator Kualitas pekerjaan dengan pernyataan Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan sebesar 61%. Sehingga perusahaan lebih memperhatikan pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai standar atau belum. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variable Lingkungan kerja dan dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak variable lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yangt mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.
5. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang terkait dengan kinerja perusahaan, agar memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andika, Rindi. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumat*, 11 (1), 189-206.
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skv Sejahtera Surabaya. *Skripsi thesis*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Farizki, M.R., & Wahyuati, A . (2017). Pengaruh Mootivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6 (5)
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2017) *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Ramadhani. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel Dewantara (JMD) 3.1 (2020): 66-79
- Juniantara, I. Wayan, and I. Gede Riana. "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.9 (2015): 611-628.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristin. H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Warna Kimia*. Skripsi. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. Jakarta.
- Lestary, L, and Harmon Chaniago. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.
- Marliani. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero Tbk cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi ISSN 2528-1119 Vol 1 No 1, 2016*

- Mangkunegara, A.B. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.
- Mufidah, Agustina Lailatul (2020) *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Ponorogo.
- Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, [S.l.]*, v. 12, n. 2, p. 204-211, june 2018. ISSN 2623-0879
- Putri, Noviyanti Rianti, and Sri Langgeng Ratnasari. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7.1 (2019): 48-55.
- Ratnasari, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI*. Vol.14 No.2. ISSN (Online):2679- 2704
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “*Human Capital Management*”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rumah, Pada Pembuatan Desain Hiasan Lenan, and Tangga Dengan Tehnik Cetak Saring. “A. Metode Penelitian,” (2011).
- Rusjiana, Jimmy. “Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung.” *Jurnal Computech & Bisnis* 10.1 (2016). 21-29.
- Rokanah. S. (2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan*. Skripsi. IAIN Ponorogo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Tommy Sun, and Hazmanan Khair. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 59-70
- Sitinjak, Lulu Novena. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinashtika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Diss. Universitas Brawijaya, 2018.
- Simanjuntak, Daniel Sylvester, Kristanty Marina Natalia Nadapdap, and Winarto Winarto. “Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3.2 (2017):6-13.

- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Shidiq, Achmad Mahfud (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel”. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Tjibrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanauw, and Lucky OH Dotulong. “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017)
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)*
- Paparang. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112*
- Lie. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada cv. Union event planner. *Agora Vol. 6, No. 1, (2018)*
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2016). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online, 1(1), 2319– 8028*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Ramadhan
Alamat : Kp. Cilutung RT/RW 001/006 Kec. Parakansalak
Desa Parakansalak Kab. Sukabumi
Tempat tanggal lahir : Sukabumi, 29 Desember 1999
Agama : Islam
Pendidikan :
• SD : SDN Lebaksari
• SMP : SMP Yasidik Parakansalak
• SMAN : SMAN Parakansalak
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 27 Maret 2023
Peneliti

(Wahyu Ramadhan)



**KUESIONER PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Wahyu Ramadhan (021118113) saya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saya ingin meminta partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT Citra Abadi Sejati Cileungsi”**.

Penelitian tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Maka dari itu saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner di bawah ini dengan lengkap dan sesuai ketentuan. Adapun seluruh jawaban yang dituliskan pada kuesioner ini akan saya jaga kerahasiaannya.

Atas partisipasi saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Wahyu Ramadhan
021118113

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia :
 <20 Tahun
 20 – 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 > 41 Tahun

Pendidikan Terakhir :
 SMP
 SMA
 Strata 1 (Sarjana)

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda silang (X) di antara nomor 1 sampai nomor 5, dengan petunjuk sebagai berikut:

1. SB = Sangat Baik
2. B = Baik
3. KB = Kurang Baik
4. TB = Tidak Baik
5. STB = Sangat Tidak Baik

LINGKUNGAN KERJA (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
Penerangan						
1	Penerangan di tempat kerja cukup baik					
2	Penerangan ditempat kerja sesuai standar yang diinginkan					
3	Pencahayaannya ditempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Suhu udara						
4	Suhu diruangan membuat nyaman dalam bekerja					
5	Terdapat sirkulasi yang baik di tempat kerja					
6	Suhu udara sudah sesuai dengan kebutuhan					
Suara bising						
7	Suara bising kendaraan disekitar tempat kerja dapat ditolelir					
8	Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja					
9	Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh					
Penggunaan warna						
10	Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja					
11	Penggunaan cat yang digunakan memberikan efek semangat bekerja					
12	Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik					
Ruang gerak						
13	Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja					
14	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi					
15	Ruang kerja yang ditempat rapi dan bersih					
Keamanan kerja						
16	Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan					
17	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman					
18	Tempat bekerja menjamin keamanan dalam bekerja					
Kelembaban udara						
19	Kelembaban pada ruang kerja baik					
20	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh					
21	Kelembaban di tempat kerja masih bisa ditolelir					

KEPUASAN KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
2	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan					
3	Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan					
Upah						
4	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
5	Menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab					
6	Gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan					
Promosi						
7	Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan					
8	Senang dengan penilaian untuk promosi					
9	Promosi yang diberikan mengikuti aturan					
Pengawas						
10	Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik					
11	Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan					
12	Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan					
Kondisi kerja						
13	Kondisi alat penunjang pekerjaan sudah baik.					
14	Kebersihan di ruang kerja baik.					
15	Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
Jumlah pekerjaan						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar					
3	Karyawan mencapai target yang sudah ditentukan					
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai target					
5	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa pengawasan langsung atasan					
6	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan					
7	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik					
8	Karyawan mampu dalam melakukan pekerjaan					
Kualitas pekerjaan						
9	Karyawan cermat meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
10	Karyawan menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan					
11	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan					
12	Karyawan melakukan pekerjaan yang cacat produksi					
13	Karyawan menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja					
Ketepatan Waktu						
14	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
15	Karyawan mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
16	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					
17	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja					
Efisiensi dalam bekerja						
18	Karyawan menggunakan waktu dengan baik secara efisien					
19	Karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu					
20	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas					
21	Karyawan melakukan pekerjaan secara proaktif					

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Item Pernyataan																			Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	5	4	1	2	4	4	1	2	4	4	2	4	5	5	4	3	2	5	66
2	2	4	4	1	3	2	4	1	3	2	4	2	5	4	4	3	2	3	3	56
3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	1	3	4	55
4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	4	3	3	2	4	61
5	1	5	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	5	4	3	5	2	1	5	60
6	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	5	2	4	4	4	4	2	3	4	65
7	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	4	59
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	2	3	5	71
9	2	5	3	3	4	1	3	3	4	1	5	2	4	3	3	4	2	1	4	57
10	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	66
11	4	4	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	2	3	71
12	1	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	5	74
13	3	5	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	2	2	5	64
14	4	5	5	2	4	2	5	2	4	2	4	2	5	5	2	2	2	5	2	64
15	4	3	4	1	5	3	4	1	5	3	3	5	5	4	4	4	1	4	4	67
16	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	62
17	1	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66
18	1	4	4	1	3	1	4	1	3	1	5	4	4	4	3	4	3	1	4	55
19	4	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	4	53
20	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	64
21	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	4	4	3	2	3	63
22	2	3	4	2	5	2	4	2	5	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	57
23	4	4	2	4	3	1	2	4	3	1	4	2	5	4	4	4	4	4	4	63
24	4	4	5	1	4	2	5	1	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	5	61
25	5	5	4	5	4	1	4	5	4	1	5	5	5	3	5	3	3	4	3	74
26	4	5	5	1	3	5	5	1	3	5	5	1	2	5	3	4	4	3	5	69
27	3	4	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	4	4	4	3	3	1	4	63
28	2	5	3	3	4	2	3	3	4	2	4	1	4	5	3	4	2	2	4	60
29	3	3	5	5	3	2	5	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	68
30	4	4	3	4	4	1	3	4	4	1	3	2	2	5	4	4	3	4	3	62
31	3	4	3	1	4	2	3	1	4	2	3	3	5	5	5	4	2	1	5	60
32	5	5	4	3	5	2	4	3	5	2	3	2	5	4	4	3	2	3	4	68
33	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	5	2	3	4	4	4	1	2	5	64
34	1	4	3	2	4	5	3	2	4	5	3	2	2	3	5	3	3	1	5	60
35	1	5	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	5	5	5	3	2	1	5	60
36	4	4	3	2	4	1	3	2	4	1	2	4	5	4	4	4	2	1	4	58
37	3	5	5	2	4	2	5	2	4	2	1	3	4	4	3	5	4	1	4	63
38	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	74
39	3	4	5	2	4	2	5	2	4	2	4	3	4	5	4	2	3	1	4	63
40	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	5	4	4	3	4	3	3	4	64
41	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	3	64
42	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	5	3	5	4	2	2	5	65
43	4	3	3	2	4	1	3	2	4	1	4	2	4	4	4	4	2	3	3	57
44	5	5	2	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	3	3	2	2	2	2	57
45	3	5	4	2	5	2	4	2	5	2	2	1	5	5	5	3	4	1	5	65
46	5	5	4	2	4	1	4	2	4	1	5	1	4	4	4	2	2	4	4	62
47	3	5	3	3	4	2	3	3	4	2	5	1	2	5	5	3	2	2	5	62
48	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	1	2	4	5	5	4	1	1	4	63
49	4	5	5	2	3	1	5	2	3	1	1	2	4	4	4	2	2	1	4	55
50	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	59
51	3	5	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	5	5	5	4	3	4	3	66
52	2	5	5	3	5	2	5	3	5	2	4	2	4	4	4	3	1	5	5	69

No	Item Pernyataan																			Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
53	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	3	1	4	3	5	4	2	4	4	66
54	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	79
55	1	5	3	2	5	3	3	2	5	3	2	1	5	3	4	2	1	2	5	57
56	3	5	4	2	4	3	4	2	4	3	1	2	4	4	4	4	3	3	5	64
57	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	2	5	4	67
58	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	1	3	4	59
59	4	4	5	3	5	1	5	3	5	1	4	1	4	5	4	3	2	4	4	67
60	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	5	5	4	4	3	3	65
61	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	1	1	5	4	3	4	4	5	5	63
62	5	5	3	2	5	3	3	2	5	3	5	3	2	4	4	3	3	2	4	66
63	3	4	4	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	5	5	2	2	1	5	53
64	4	5	3	2	5	2	3	2	5	2	3	1	5	4	5	4	3	1	5	64
65	2	5	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	5	5	4	3	2	1	5	58
66	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	2	4	4	4	5	2	2	4	4	59
67	4	5	5	2	5	4	5	2	5	4	4	2	5	5	5	3	1	2	4	72
68	4	1	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	5	3	4	1	3	4	58
69	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	5	3	5	4	4	3	4	3	4	64
70	3	3	3	5	3	2	3	5	3	2	3	1	4	3	4	4	1	2	4	58
71	2	5	4	2	5	2	4	2	5	2	3	1	5	4	3	4	2	1	4	60
72	2	4	4	3	5	3	4	3	5	3	5	2	3	3	4	4	1	4	5	67
73	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	5	4	2	3	3	60
74	1	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	1	4	4	4	3	3	3	5	66
75	3	4	4	1	4	2	4	1	4	2	1	1	5	5	4	3	3	3	4	58
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	2	3	4	66
77	4	5	3	2	5	1	3	2	5	1	5	1	3	3	4	4	3	4	5	63
78	3	4	4	2	4	5	4	2	4	5	3	2	5	4	3	2	3	1	4	64
79	4	5	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	4	4	4	3	1	3	3	59
80	2	1	3	4	5	4	3	4	5	4	2	2	5	4	4	4	4	1	5	66
81	4	4	4	3	2	1	4	3	2	1	3	1	5	4	5	4	2	3	3	58
82	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	1	4	56
83	4	4	5	1	2	1	5	1	2	1	4	3	4	4	4	4	1	2	4	56
84	3	5	4	1	3	2	4	1	3	2	2	1	5	3	3	3	2	4	5	56
85	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	5	4	3	1	4	4	66
86	2	4	3	3	1	4	2	2	3	2	4	1	1	5	3	4	3	5	2	54
87	4	3	4	5	4	2	2	2	4	4	3	1	2	4	4	4	2	3	3	60
88	2	4	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	3	2	5	4	2	5	1	48
89	4	3	3	4	2	4	2	1	2	3	2	1	2	4	4	4	2	1	1	49
90	5	5	1	2	1	4	3	5	4	4	2	4	1	4	5	4	4	1	3	62
91	4	4	1	3	2	2	1	2	4	1	4	2	4	2	5	5	1	5	1	53
92	4	4	4	4	2	3	2	2	5	4	1	3	1	5	4	3	5	3	2	61
93	5	4	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	1	4	2	55
94	5	5	2	4	4	3	1	5	4	3	1	3	2	3	5	5	4	2	2	63
95	4	2	1	3	1	3	2	1	3	1	4	3	1	5	4	5	1	3	1	48
96	2	4	1	2	3	2	1	4	3	2	3	2	2	5	5	4	2	4	2	53
97	4	1	5	4	4	2	4	3	4	1	1	3	4	4	4	5	1	4	3	61
98	2	4	2	4	1	4	2	2	3	1	3	2	2	5	5	5	2	2	1	52
99	4	1	5	3	4	2	3	1	3	2	3	1	1	4	5	3	2	3	2	52
100	1	2	4	4	4	1	5	3	4	1	5	3	3	5	4	4	3	5	2	63
101	4	3	2	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	1	5	3	2	3	3	63
102	5	2	4	4	4	3	2	5	4	3	2	5	4	2	4	4	2	5	1	65
103	4	1	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	5	2	1	1	60
104	4	4	2	5	5	1	4	5	4	1	4	5	4	2	4	4	4	1	3	66
105	1	1	5	4	3	4	2	5	5	4	2	5	5	1	4	5	1	5	1	63

No	Item Pernyataan																			Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
106	5	3	2	4	4	1	5	4	3	1	5	4	3	4	2	5	5	3	2	65
107	4	2	3	5	5	3	2	4	4	3	2	4	4	1	5	4	1	4	2	62
108	2	1	5	4	5	2	3	5	5	2	3	5	5	3	2	4	4	2	2	64
109	4	2	5	5	4	1	5	4	5	1	5	4	5	2	3	5	3	5	2	70
110	2	4	4	4	5	2	5	5	4	2	5	5	4	1	5	4	2	3	3	69
111	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	2	5	1	75
112	4	1	4	5	3	2	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	2	1	1	67
113	4	3	5	4	4	1	4	5	3	1	4	5	3	2	5	5	4	1	3	66
114	5	1	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	5	1	5	1	67
115	4	2	4	4	1	5	3	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	2	60
116	4	3	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	1	4	2	61
117	5	2	4	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	5	3	4	2	2	64
118	5	1	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	1	3	1	60
119	4	4	2	5	1	4	5	4	1	4	5	4	1	4	5	1	2	4	2	62
120	2	1	5	4	4	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	4	1	4	3	67
121	4	3	2	4	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	1	2	2	1	55
122	3	2	3	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	2	58
123	4	1	5	4	2	3	5	5	2	3	5	5	2	3	5	2	3	5	5	69
124	1	2	1	5	3	1	5	3	4	1	5	3	1	1	5	1	5	3	4	54
125	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	63
126	2	2	3	2	5	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	3	2	5	4	61
127	3	1	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	60
128	4	3	1	4	5	1	4	5	4	1	4	5	1	1	4	1	4	5	4	61
129	4	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	3	4	2	4	2	5	5	72
130	3	4	1	5	4	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	1	5	4	3	62
131	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	58
132	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	60
133	3	3	1	5	4	1	5	4	5	1	5	4	5	1	5	1	5	4	5	67
134	3	2	2	5	5	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	2	5	5	4	72
135	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	78
136	3	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	75
137	4	4	1	4	5	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	1	4	5	3	62
138	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	77

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Item Pernyataan															Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	2	5	5	4	4	1	3	3	2	5	5	4	5	54
2	3	1	3	4	1	4	1	1	3	5	3	4	1	4	2	40
3	4	3	2	4	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	3	47
4	2	1	1	4	2	4	3	3	1	4	1	4	2	4	1	37
5	2	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	1	4	3	47
6	2	5	2	2	1	5	2	3	2	5	2	2	1	5	4	43
7	2	4	1	5	1	4	2	2	2	4	1	5	1	4	3	41
8	3	1	2	5	1	3	3	2	1	5	4	5	1	2	1	39
9	2	4	5	1	2	3	5	3	4	1	4	1	2	2	3	42
10	2	3	1	1	2	4	3	2	1	3	5	1	2	4	5	39
11	2	3	2	3	2	2	4	1	4	2	4	3	2	2	4	40
12	3	4	1	4	1	2	1	4	4	1	4	4	1	5	1	40
13	3	5	2	4	2	2	5	2	2	1	5	4	2	4	5	48
14	2	1	5	3	1	2	1	1	5	1	4	3	1	2	1	33
15	2	3	2	4	3	3	2	2	5	1	2	4	3	5	4	45
16	2	5	3	2	1	2	1	5	1	2	4	2	1	2	3	36
17	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	4	1	2	4	1	30
18	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	42
19	2	1	2	2	2	3	1	1	4	1	5	2	2	4	3	35
20	3	5	1	4	1	3	5	2	4	2	4	4	1	2	1	42
21	4	5	4	2	4	2	4	5	3	1	4	2	4	5	4	53
22	2	3	4	2	5	2	3	2	4	3	5	3	4	3	3	48
23	4	1	2	4	3	2	5	3	1	1	5	2	5	4	4	46
24	4	4	5	1	4	2	1	3	1	2	4	2	3	2	4	42
25	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	5	3	5	59
26	3	3	2	5	5	4	4	2	2	2	4	1	2	5	3	47
27	3	5	3	4	1	4	2	1	4	1	4	2	4	4	4	46
28	4	3	2	4	3	5	3	3	4	2	4	1	4	5	3	50
29	2	4	1	4	2	4	1	5	3	2	4	2	4	4	1	43
30	2	4	4	4	1	4	3	4	4	1	3	2	2	5	4	47
31	2	5	2	2	1	5	3	1	4	2	3	3	5	2	1	41
32	2	4	1	5	1	4	4	3	5	2	3	2	5	4	4	49
33	3	1	2	5	1	2	4	2	4	3	5	2	3	4	4	45
34	2	4	5	1	2	4	3	2	4	5	3	2	2	3	5	47
35	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	4	2	5	2	1	30
36	2	3	2	3	2	4	3	2	4	1	2	4	5	4	4	45
37	3	4	1	4	1	5	5	2	1	2	1	3	4	4	3	43
38	3	5	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	5	5	54
39	2	4	5	3	1	4	5	2	4	2	4	3	4	2	1	46
40	2	3	2	4	3	1	3	3	3	2	5	5	4	4	3	47
41	2	1	3	2	1	5	1	3	5	3	4	1	4	3	4	42
42	2	4	3	1	2	4	4	4	3	2	4	3	5	3	5	49
43	3	3	4	3	3	2	3	2	4	1	4	2	4	4	1	43
44	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	1	4	3	1	41
45	3	1	1	4	1	4	4	2	5	2	2	1	5	5	5	45
46	5	1	4	2	4	1	4	2	4	1	5	1	4	2	1	41
47	3	1	3	3	4	2	3	3	1	2	5	1	2	5	5	43
48	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	1	2	4	5	5	53
49	4	5	5	2	3	1	5	2	1	1	1	2	4	4	1	41
50	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	1	41
51	3	1	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	5	5	1	44
52	2	1	5	3	5	2	5	3	1	2	4	2	4	4	4	47
53	2	4	4	2	4	1	4	2	4	5	3	1	4	3	5	48
54	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	5	5	5	47

No	Item Pernyataan															Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
55	1	1	3	2	5	3	3	2	5	3	2	1	5	3	4	43
56	3	3	2	5	5	4	1	2	1	3	1	2	4	4	4	44
57	3	5	3	4	1	1	3	3	3	4	3	3	2	5	2	45
58	4	3	2	4	3	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	49
59	2	4	1	4	2	1	5	3	5	1	4	1	4	2	2	41
60	2	4	4	4	1	4	3	2	4	3	3	4	2	5	5	50
61	2	5	2	2	1	5	4	3	3	2	5	5	4	4	3	50
62	2	1	1	5	1	4	3	3	1	3	4	1	4	2	1	36
63	3	4	2	5	1	2	1	4	3	2	4	3	5	5	1	45
64	2	4	5	1	2	1	3	2	4	1	4	2	4	4	5	44
65	2	1	1	1	2	4	4	2	4	4	4	1	4	5	4	43
66	2	3	2	3	2	1	4	2	5	2	2	1	5	4	1	39
67	3	4	1	4	1	5	5	2	4	1	5	1	4	5	5	50
68	3	1	2	4	2	4	1	3	1	2	5	1	2	5	3	39
69	2	4	5	3	1	4	2	2	4	5	1	2	4	4	4	47
70	2	3	2	4	3	5	3	2	3	1	1	2	4	3	2	40
71	2	5	3	2	1	1	4	2	3	2	3	2	4	2	3	39
72	2	1	3	1	2	4	4	3	4	1	4	1	5	3	1	39
73	3	1	4	3	3	2	4	3	1	2	4	2	4	4	5	45
74	2	4	2	2	2	4	5	2	4	5	3	1	4	4	4	48
75	3	5	1	4	1	4	4	2	3	2	4	3	5	5	2	48
76	3	1	4	5	5	4	4	2	5	3	2	1	5	4	5	53
77	4	5	3	2	5	1	3	2	4	3	1	2	4	3	4	46
78	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	2	2	1	47
79	4	1	4	3	3	1	4	2	4	2	2	2	4	4	4	44
80	2	1	3	4	5	4	3	3	5	1	4	1	4	2	1	43
81	4	4	4	3	2	1	1	3	2	1	3	1	5	4	1	39
82	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	44
83	4	4	5	1	2	1	5	1	1	1	4	3	4	2	4	42
84	3	2	4	1	3	2	1	1	3	2	2	1	5	3	3	36
85	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	5	1	51
86	2	2	3	3	1	4	2	2	3	2	4	1	1	5	3	38
87	4	3	4	5	4	2	2	2	4	4	3	1	2	4	1	45
88	2	4	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	3	2	5	36
89	4	3	3	4	2	4	2	1	2	3	2	1	2	4	2	39
90	5	5	1	2	1	4	3	5	3	3	2	5	5	4	5	53
91	4	4	1	3	2	2	1	2	3	5	3	4	1	2	5	42
92	4	1	4	4	2	3	2	2	1	3	2	4	3	5	2	42
93	5	4	2	3	2	4	1	2	1	4	1	4	2	4	4	43
94	5	1	2	4	4	3	1	5	2	4	4	4	1	4	5	49
95	4	2	1	3	1	3	2	1	2	5	2	2	1	5	4	38
96	2	4	1	2	3	2	1	4	2	4	1	5	1	2	1	35
97	4	1	5	4	4	2	1	3	3	4	2	5	1	2	4	45
98	2	2	2	4	1	4	2	2	2	4	5	1	2	4	1	38
99	4	1	5	3	4	2	3	1	2	3	1	1	2	4	5	41
100	1	2	4	4	4	1	5	3	2	3	2	3	2	4	1	41
101	4	3	2	5	4	2	4	4	3	4	1	4	1	5	5	51
102	5	2	4	4	4	3	2	5	1	5	2	4	2	4	4	51
103	4	1	4	5	4	2	1	4	2	4	5	3	1	4	2	46
104	4	4	2	5	5	1	1	5	1	3	2	4	3	5	4	49
105	1	1	5	4	3	4	2	5	2	5	3	2	1	5	1	44
106	5	3	2	4	4	1	5	4	2	4	3	1	2	4	2	46
107	4	2	3	5	5	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	48
108	2	1	5	4	5	2	3	5	2	4	2	2	2	4	2	45
109	3	3	2	5	5	4	5	4	3	5	1	4	1	2	3	50
110	3	1	3	4	1	1	1	5	4	2	5	5	4	1	5	45

No	Item Pernyataan															Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
111	4	3	2	4	3	1	4	4	5	4	4	4	5	2	5	54
112	2	4	1	4	2	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	57
113	2	4	4	4	1	4	1	5	3	1	4	5	3	2	5	48
114	2	5	2	2	1	5	5	3	3	3	3	2	5	5	4	50
115	2	2	1	5	1	4	3	3	5	3	5	3	4	1	1	43
116	3	1	2	5	1	2	1	4	3	4	3	2	4	3	5	43
117	2	4	5	1	2	4	5	2	1	2	4	1	4	2	4	43
118	2	3	1	1	2	1	4	2	4	2	4	4	4	1	4	39
119	2	3	2	3	2	4	5	2	5	2	5	2	2	1	5	45
120	3	4	1	4	1	5	1	2	4	2	4	1	5	1	4	42
121	3	5	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	5	1	2	48
122	2	4	5	3	1	1	1	2	1	2	4	5	1	2	4	38
123	2	3	2	4	3	5	5	2	3	2	3	1	1	2	4	42
124	2	5	3	2	1	5	5	2	3	2	3	2	3	2	2	42
125	2	4	3	1	2	4	4	3	4	3	4	1	4	1	1	41
126	3	3	4	3	3	2	2	3	5	3	5	2	4	2	4	48
127	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	4	5	3	1	4	39
128	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	62
129	4	1	4	2	5	4	2	2	1	2	5	3	2	1	2	40
130	3	4	1	5	4	1	5	2	4	2	4	3	1	2	4	45
131	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	43
132	3	4	2	3	5	2	3	2	4	2	4	2	2	2	1	41
133	3	3	1	5	4	1	5	3	5	3	5	1	4	1	4	48
134	3	2	2	5	5	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	56
135	4	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	58
136	3	2	2	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	2	5	54
137	4	4	1	4	5	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	49
138	4	5	3	5	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	58

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan																	Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	3	2	5	5	4	4	1	3	4	5	3	2	5	5	4	5	63
2	4	5	3	4	5	4	1	1	3	2	3	5	3	4	1	4	2	54
3	2	3	2	4	3	5	3	2	4	4	4	5	2	5	3	2	5	58
4	4	4	1	4	4	4	5	3	1	4	4	4	1	4	2	4	1	54
5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	1	4	3	62
6	5	5	2	5	5	5	2	3	2	4	5	5	2	2	1	5	4	62
7	4	5	1	4	5	4	2	2	2	3	4	4	1	4	5	4	3	57
8	3	4	4	3	4	4	4	1	2	2	5	5	4	4	3	2	5	59
9	2	5	4	5	5	2	4	1	3	3	3	2	5	4	4	2	3	57
10	3	3	3	3	3	5	3	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	65
11	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	2	4	66
12	3	4	4	4	4	3	4	2	5	3	2	3	5	4	5	5	1	61
13	4	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	64
14	3	4	4	5	3	3	4	2	5	3	5	4	3	4	5	5	1	63
15	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	64
16	2	5	3	3	4	1	3	4	5	1	4	5	4	4	4	2	3	57
17	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	5	53
18	4	4	4	1	3	5	4	4	4	2	2	5	3	3	5	5	2	60
19	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	2	4	3	65
20	3	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	4	5	4	1	2	5	63
21	4	5	5	4	4	2	5	4	5	2	3	4	5	2	4	5	4	67
22	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	64
23	3	4	4	1	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	62
24	1	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	2	4	66
25	1	4	4	1	3	5	2	5	4	1	5	4	4	5	5	3	5	61
26	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	5	4	1	2	5	3	55
27	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	60
28	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	1	4	5	3	66
29	2	3	2	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	59
30	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	5	5	5	2	2	5	4	63
31	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	3	3	5	2	1	65
32	5	5	5	5	4	1	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	69
33	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	2	5	2	2	3	4	4	63
34	3	4	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	4	4	2	3	5	58
35	2	5	2	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	5	2	1	54
36	3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	63
37	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3	62
38	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	67
39	5	5	4	3	5	2	4	3	5	2	3	2	5	3	4	2	5	62
40	2	3	2	4	3	1	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	57
41	2	1	3	2	1	5	1	3	5	4	4	3	4	1	4	3	4	50
42	2	4	3	5	2	4	4	4	3	5	5	2	4	3	5	3	5	63
43	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	5	1	4	4	4	4	1	54
44	2	4	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	1	4	3	5	52
45	3	1	1	4	1	4	4	2	5	2	5	5	2	4	5	5	5	58
46	5	5	4	1	2	4	4	1	2	3	3	2	4	2	3	2	1	48
47	2	4	4	4	3	5	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	5	65
48	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	5	59
49	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	4	1	57
50	1	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	5	5	4	5	3	1	58
51	4	3	4	5	4	5	4	3	4	2	5	5	4	3	4	5	1	65
52	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	4	63
53	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5	63
54	2	5	4	3	4	1	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	66
55	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	3	4	3	4	51
56	4	4	4	1	3	2	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	54
57	1	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	3	5	5	2	69

No	Item Pernyataan																	Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
58	3	5	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	5	2	4	4	4	54
59	4	5	5	4	4	5	5	2	4	2	4	4	5	1	4	5	5	68
60	4	3	4	4	2	3	4	1	5	3	3	5	5	4	2	5	5	62
61	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	3	61
62	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	1	68
63	1	4	4	1	5	5	4	2	3	1	5	4	4	4	3	5	1	56
64	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	64
65	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	64
66	4	5	4	5	2	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	1	68
67	2	3	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	5	5	5	65
68	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	2	5	3	4	5	3	60
69	4	4	5	1	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	5	4	4	63
70	5	5	4	5	4	4	4	3	3	1	5	5	5	3	3	3	2	64
71	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	1	2	4	4	2	3	65
72	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3	5	2	4	3	4	3	1	59
73	2	5	3	3	4	2	3	3	4	2	4	1	4	4	4	4	5	57
74	3	3	5	5	3	2	5	5	3	2	4	2	4	1	4	4	4	59
75	4	4	3	4	4	1	3	4	4	1	3	5	2	3	5	5	2	57
76	3	4	3	1	4	2	3	1	4	2	3	3	5	4	5	4	5	56
77	5	5	4	3	5	2	4	3	5	2	3	2	5	2	4	3	4	61
78	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	2	2	1	56
79	4	1	4	3	3	1	4	2	4	2	3	5	2	2	4	4	4	52
80	2	1	3	4	5	4	3	3	5	4	4	1	4	5	5	2	1	56
81	4	4	4	3	2	1	1	3	2	4	4	1	3	1	5	4	1	47
82	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	2	3	3	2	59
83	4	4	5	5	2	1	5	1	1	4	5	1	4	3	4	2	4	55
84	3	2	4	1	3	2	1	1	3	3	4	2	2	5	5	3	3	47
85	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	3	5	4	5	1	63
86	2	2	3	4	1	4	2	2	3	3	3	2	4	5	1	5	3	49
87	4	3	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	1	2	4	1	55
88	2	4	3	2	1	3	1	1	3	3	4	5	3	2	3	2	5	47
89	4	3	3	4	5	4	4	1	2	4	5	3	2	1	2	4	2	53
90	5	5	1	4	3	4	3	5	3	2	3	3	2	4	5	4	5	61
91	4	4	1	4	4	2	1	4	5	4	4	5	3	2	3	2	5	57
92	4	1	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	5	2	55
93	5	4	2	5	5	4	1	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	65
94	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	69
95	4	2	1	3	4	4	2	5	5	3	4	5	2	5	5	5	4	63
96	2	4	5	2	5	2	1	4	5	2	5	4	1	3	4	2	1	52
97	4	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	2	5	2	4	50
98	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	3	3	4	1	60
99	4	4	4	3	4	2	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	65
100	1	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	58
101	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	5	5	63
102	5	3	4	4	4	3	2	5	1	5	5	5	2	4	2	4	4	62
103	4	2	5	5	4	2	1	4	2	4	5	4	5	3	1	4	2	57
104	5	3	3	1	2	4	4	1	2	3	4	5	4	4	3	5	4	57
105	2	4	4	1	3	2	4	1	3	2	5	2	5	2	4	5	1	50
106	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	1	2	3	2	52
107	3	5	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2	60
108	1	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	5	5	4	4	2	58
109	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	5	2	4	4	5	5	3	63
110	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	4	3	5	4	5	5	64
111	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	65
112	2	5	3	3	4	1	3	3	4	1	5	4	4	5	2	5	4	58
113	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	5	3	3	5	52
114	4	4	4	1	3	2	4	1	3	2	3	4	3	2	4	4	4	52
115	1	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	3	3	4	1	65
116	3	5	4	4	3	2	4	2	3	2	3	5	5	2	4	3	5	59

No	Item Pernyataan																	Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
117	4	5	5	5	4	2	5	2	4	2	4	4	5	1	4	2	4	62
118	4	3	4	1	5	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	1	4	62
119	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	64
120	1	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	4	4	1	5	1	4	62
121	1	4	4	4	3	1	4	1	3	1	5	4	4	2	5	1	2	49
122	4	2	4	4	2	4	4	1	2	5	3	4	4	5	1	2	4	55
123	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	1	1	2	4	51
124	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	56
125	2	3	4	5	5	2	4	2	5	2	3	3	4	1	4	1	1	51
126	4	4	2	4	3	1	2	4	3	1	4	2	5	2	4	2	4	51
127	4	4	5	1	4	2	5	1	4	2	3	4	3	5	3	1	4	55
128	5	5	4	5	4	1	4	5	4	1	5	5	5	2	4	3	5	67
129	4	5	5	3	3	5	5	1	3	5	5	1	2	3	2	1	2	55
130	3	4	5	5	3	3	5	2	3	3	5	5	4	3	1	2	4	60
131	2	5	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	3	3	2	56
132	3	3	5	5	3	2	5	5	3	2	4	4	4	4	2	2	1	57
133	4	4	3	4	4	1	3	4	4	1	3	2	2	1	4	1	4	49
134	3	4	3	1	4	2	3	3	4	2	3	3	5	5	4	2	5	56
135	5	5	4	3	5	2	4	3	5	2	3	5	5	4	5	4	4	68
136	3	2	2	5	5	2	1	5	5	4	3	5	5	5	5	2	5	64
137	4	4	1	4	5	1	4	5	3	4	5	1	4	5	3	1	4	58
138	4	5	3	5	4	3	5	4	1	3	4	3	5	4	4	3	5	65

Tabel Distribusi Uji t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895	
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838	
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781	
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726	
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671	
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617	
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565	
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512	
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461	
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411	
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361	
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312	
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264	
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217	
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170	
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124	
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079	
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034	
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990	
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947	
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904	
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862	
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820	
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779	
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739	
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699	
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660	
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621	
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583	
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545	
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508	
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471	
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435	
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400	
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364	
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330	
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295	
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261	
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228	
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195	

Tabel Distribusi Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0149/HR-CAS/II/2022

yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Perusahaan PT. Citra Abadi Sejati yang berlokasi di Jl. Raya Jonggol KM 2.5, Kampung sawah, Desa Cileungsi kidul, Kec. Cileungsi, Kab. Bogor, dengan ini menerangkan bahwa :

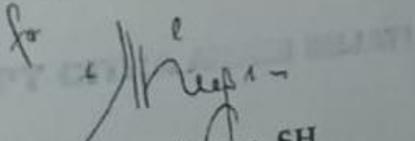
Nama : WAHYU RAMADHAN
NIM : 021118113
Tempat/Tgl Lahir : Sukabumi, 29 Desember 1999
Universitas : PAKUAN - BOGOR
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Adalah benar telah melakukan riset dan penelitian di Perusahaan PT Citra Abadi Sejati terhitung mulai tanggal 14 sd 18 Pebruari 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cileungsi, 18 Pebruari 2022

Human Resources ,


Budi Kurniawan, SH
HR & Compliance Manager

CC : File