



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT
BOGOR**

Skripsi

Diajukan oleh:

Inne Widiyanti

021118375

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

2022



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT
BOGOR**

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 KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT
BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumaat tanggal 21 Oktober 2022

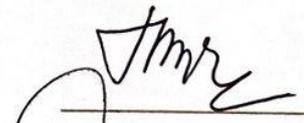
Inne Widiyanti
021118375

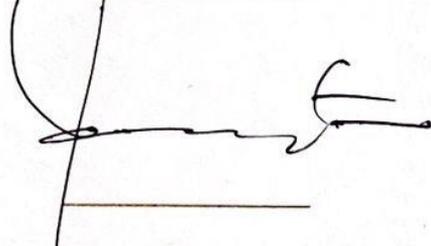
Menyetujui,

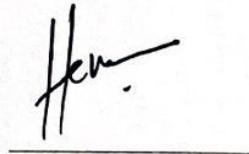
Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rully, SE.,MM.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, AK., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)







PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Inne Widiyanti

NPM : 021118375

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UPT Bogor

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, Agustus 2022



0211 18 375

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Pakuan , tahun 2022**

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 seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

INNE WIDIYANTI. 021118375. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UPT Bogor. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing EDY SUDARYANTO dan Anggota Komisi Pembimbing HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan dan lingkungan dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UPT Bogor dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji T diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Kepuasan dan lingkungan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 91,3. Oleh sebab itu maka kepuasan dan lingkungan harus lebih di tingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan kepuasan dan lingkungan kerja yang baik dan terus menjaga kinerja karyawan. Namun sebesar 8,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

PRAKATA

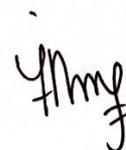
Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR”** dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak saya Didim Setiawan dan Ibu saya Siti Maesaroh yang senantiasa selalu menemani, memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc selaku rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM.. Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
7. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Kepada kedua saudara saya, Irma Wahiddiyani dan M. Irham Waradhana yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis.
10. Kepada teman-teman dekat saya Citra Woro Puspitasari, Misda Putri, Nadya Rahma, Vinola Diva Inzani, Syahrul Hidayat, Almas Rifqi yang telah memberikan dukungan dan memotivasi penulis

Universitas Pakuan,

Bogor, Juli 2022



Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1. Kepuasan kerja	12
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	13
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	15

2.2	Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.3	Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.4.2	Faktor-faktor yang Mepengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya.....	27
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	30
2.4.3.	Konstelasi Penelitian.....	32
2.5	Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
3.1	Jenis Penelitian	34
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	34
3.2.1	Objek Penelitian.....	34
3.2.2	Unit Analisis.....	34
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	34
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	34
3.3.1	Jenis Data	34
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	35
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6	Metode Pengumpulan Data	37
3.7	Uji Kualitas data.....	38
2.7.1	Uji Validitas	39
2.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	44
3.8.1	Analisis Deskriptif	44
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	47
3.8.5	Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	47

3.8.6	Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	48
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN	48
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.1.	Sejarah dan perkembangan PT. PLN (Persero) UPT Bogor	48
4.1.2.	Visi dan Misi PT PLN (Persero) UPT Bogor.....	49
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	49
4.2.	Hasil Pengumpulan Data	50
4.2.1.	Profil Responden.....	50
4.3.	Analisis Deskriptif.....	53
4.3.1.	Kepuasan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor	53
4.3.2.	Lingkungan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.....	65
4.3.3.	Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.....	79
4.4.	Analisis Data	91
4.4.1.	Regresi Linier Berganda	91
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik.....	91
4.4.3.	Analisis Koefisien Determinasi.....	93
4.4.4.	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	93
4.4.5.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	94
4.5.	Pembahasan dan Hasil.....	95
BAB V	98
SIMPULAN DAN SARAN	98
DAFTAR PUSTKA	100
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	102
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT	2
Tabel 1. 2 Standar Penilaian PT. PLN (Persero) UPT Bogor	3
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bogor	4
Tabel 1. 4 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.	35
Tabel 3. 2 Skala Lickert untuk Variabel X (Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja)	38
Tabel 3. 3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)	38
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	39
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	40
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)	41
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	51
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden	52
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan upah yang diterima saat ini”	54
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "saya merasa puas dengan pnerimaan tunjangan bagi karyawan"	54
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan”	55
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa puas dengan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar”	56
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya” ..	57
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi”	57
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyawan lain untuk meraih posisi yang lebih baik”	58
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan”	59
Tabel 4. 18 Tanggapa Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapatkan kesulitan dalam bekerja”	60
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”	60
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya”	61
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya meras puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekrjaan”	62

Tabel 4. 22 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4. 23 Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 24 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja	65
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”	65
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai”	66
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan”	67
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya”	68
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik”	68
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Tempat kerja saya jauh dari kebisingan”.....	69
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”	70
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan”	71
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”	71
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Suatu keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman”	72
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja”	73
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja”	74
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja”.....	74
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik”	75
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik”	76
Tabel 4. 40 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4. 41 Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4. 42 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja	79
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”	79
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan”	80
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”	81
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan kontribusi yang baik”	82

Tabel 4. 47 Tanggap Responden Mengenai “Target selalu tercapai”	82
Tabel 4. 48 Tanggap Responden Mengenai “Memberikan masukan kepada perusahaan”	83
Tabel 4. 49 Tanggap Responden Mengenai “Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil”	84
Tabel 4. 50 Tanggap Responden Mengenai “Dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan”	84
Tabel 4. 51 Tanggap Responden Mengenai “Siap menerima bantuan dari rekan kerja saya ”	85
Tabel 4. 52 Tanggap Responden Mengenai “Berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan rekan sekerja ”	86
Tabel 4. 53 Tanggap Responden Mengenai “Datang kerja lebih awal”	87
Tabel 4. 54 Tanggap Responden Mengenai “Memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan”	87
Tabel 4. 55 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	88
Tabel 4. 56 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	90
Tabel 4. 57 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.58 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4. 58 Hasil uji Normalitas	92
Tabel 4. 62 Analisis Determinasi	93
Tabel 4. 63 Hasil Uji Simultan.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	32
Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	50
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden	51
Gambar 4. 3 Usia Responden.....	52
Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden.....	53
Gambar 4. 5 Uji Heterokedastisitas menggunakan sacterplot	93

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	104
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	109
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	111
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	113
Lampiran 5 Uji Vaiditas Variabel Kepuasan Kerja	115
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	118
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	121
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	122
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	123
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	124
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik	125
Lampiran 12 Analisis Koefisen Korelasi	126
Lampiran 13 Analisis Koefisien Determinasi	126
Lampiran 14 Uji Simultan.....	126
Lampiran 15 RtabelP.....	127
Lampiran 16 Ttabel	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Persaingan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber dayanya adalah sumber daya manusia

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim & Hamdan 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terlealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Edy Sutrisno (2016). Sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan guna menunjang perfoma organisasi.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang energi dan perusahaan yang mengelola energi tenaga listrik untuk masyarakat. PT. PLN (Persero) sebagai satu-satunya badan yang bertanggung jawab atas pelayanan listrik yang harus memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan energi listrik yang andal bagi konsumen. PT. PLN (Persero) terbagi tiga yakni pembangkit, transmisi, dan distribusi.

PT. PLN (Persero) UPT Bogor merupakan perusahaan listrik negara bagian pelaksanaan transmisi yang bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan-jaringan peralatan penyaluran energi listrik seperti: sutet, giset, dll terkhusus di area bogor. Bekerja di PT. PLN (Persero) UPT Bogor sendiri tidaklah mudah dan penuh tantangan. Karyawan yang bekerja pun harus memiliki kualitas kerja yang baik dalam segi keterampilan maupun pengetahuan. Dan berikut adalah data hasil kinerja pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor :

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT

NO	KRITERIA	TAHUN		TAHUN		TAHUN	
		2018	PREDIKAT	2019	PREDIKAT	2020	PREDIKAT
1	Kualitas Pekerjaan <i>Quality of Work</i>	84	Baik	81	Baik	80	Baik
2	Produktivitas <i>Productivity</i>	82	Baik	78	Cukup	76	Cukup
3	Profesional <i>Professionalism</i>	83	Baik	81	Baik	80	Baik
4	Keterampilan Teknik Pekerjaan <i>Technical Job Skills</i>	83	Baik	78	Cukup	78	Cukup
5	Kepemimpinan <i>Leadership</i>	80	Cukup	78	Cukup	77	Cukup
6	Kehandalan/Inisiatif <i>Reliability/Initiative</i>	83	Baik	81	Baik	80	Baik
7	Kerjasama <i>Teamwork</i>	86	Baik	80	Cukup	78	Cukup
8	Keterampilan Hubungan <i>Relations Skills</i>	80	Cukup	78	Cukup	76	Cukup
9	Keterampilan Komunikasi <i>Communication Skills</i>	84	Baik	82	Baik	80	Baik
10	Mematuhi/mengikuti peraturan, kebijakan, nilai dan budaya perusahaan <i>Adhere/Follow to corporate rules, policies, cultures and values</i>	87	Baik	84	Baik	81	Baik
JUMLAH NILAI RATA-RATA		83,2	Baik	80,1	Cukup	78,6	Cukup

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor, 2021

Tabel 1. 2 Standar Penilaian PT. PLN (Persero) UPT Bogor

Standar Penilaian		
No	Nilai %	PREDIKAT
1	91 – 100	= Sangat Baik
2	81 - 90	= Baik
3	71 – 80	= Cukup
4	61 – 70	= Sedang
5	60 – Kebawah	= Buruk

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor,2021

Dari data table 1.2 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor pada tahun 2018,2019 dan 2020 mengalami penurunan, dilihat dari nilai rata – rata kinerja pada tahun 2018 yaitu 83,2 (baik), mengalami penurunan pada tahun 2019 menjadi 80,1 (cukup), kemudian mengalami penurunan lagi pada tahun 2020 menjadi 78,6 (cukup). Maka dari itu nilai rata – rata kinerja tersebut merupakan masalah yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor, karena adanya penurunan kinerja di tahun 2020 sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian target yang di inginkan. Sedangkan dari tabel 1.2 standar nilai kinerja karyawan untuk kriteria target yang diharapkan adalah predikat sangat baik (ada pada kisaran nilai 91 – 100).

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu baiknya perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut hasil observasi Ada 2 faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor yaitu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut Vidhan K. Goyal dan Chul W. Park , dalam Sofiah (dalam Busro 2020).

Adapun permasalahan di PT. PLN (Persero) UPT Bogor peneliti mengetahui berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator kepuasan kerja

menurut afandi, (2018:82) kepada 15 karyawan pada divisi bagian teknik. Berikut hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja:

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) UPT Bogor

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam
		Ya	Tidak		%
1	Besarnya gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan	86,7	13,3	15	100
2	Seringnya keterlambatan dalam pembayaran gaji	33,3	66,7	15	100
3	Fasilitas yang di berikan belum sesuai dengan harapan	80	20	15	100
4	Sulitnya untuk mendapatkan promosi dan karier	73,3	26,7	15	100
5	Pengawasan yang diberikan pemimpin terkesan kurang inovatif dan telalu kaku pada aturan	86,7	13,3	15	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey, 2021

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Bogor secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan kerja yang mendapatkan hasil negatif dari karyawan, seperti mengenai besarnya gaji, fasilitas yang tidak sesuai harapan, sulit untuk mendapatkan promosi, dan pengawas yang kurang inovatif. Dalam data tersebut perusahaan belum memperhatikan kepuasan kerja karyawan itu sendiri yang seharusnya pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Tidak hanya kepuasan kerja yang menjadi faktor kinerja karyawan adapun lingkungan kerja.

Menurut Edy Sustrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai suatu hasil yang optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, di lokasi PT. PLN (Persero) UPT Bogor masih terdapat permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang disebabkan keadaan lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman.

Berikut adalah data observasi langsung terkait dengan lingkungan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor:

Tabel 1. 4 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan

No	Indikator	Kondisi
1	Tingkat Kebisingan	Kurang Baik
2	Suhu Udara	Baik
3	Penerangan	Baik
4	Tata Letak Peralatan	Kurang Baik
5	Keamanan Dalam Bekerja	Baik
6	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Baik

Sumber Observasi Lingkungan Kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor ada beberapa yang dalam kondisi kurang baik. Hal ini selaras dengan hasil observasi langsung yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Diantaranya tingkat kebisingan di ruang kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor berada dekat dengan jalan raya dan dalam satu ruangan cukup banyak karyawan. Dapat dilihat dari ruangan kerja yang cenderung bising dan tidak tenang.

Tata letak peralatan di ruang kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor berada dalam kondisi yang kurang baik. Dapat dilihat dari tata kelola arsip yang berserakan dimana-mana, kertas yang tidak tersusun dengan rapi serta letak meja setiap karyawan sangat berdekatan dengan karyawan lainnya sehingga terkadang karyawan mengeluh sesak ketika bekerja di dalam ruangan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain :

1. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masih kurang puas
2. Lingkungan kerja karyawan berada di kondisi yang belum kondusif
3. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor?
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor?
4. Bagaimana pengaruh secara partial kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor?
5. Apakah pengaruh secara partial lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor, serta dapat memberikan saran atau solusi terbaik sehingga permasalahan yang diharapkan dapat diselesaikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara partial kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara partial lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik kegunaan praktis ataupun kegunaan akademis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan atau pemahaman mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan pengetahuan baru serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi Mahasiswa.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, pengetahuan dan perkembangan khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber daya manusia tetapi juga material, modal, dan faktor lainnya. Tetapi bagaimana pun juga sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia lebih baik agar diperoleh hasil yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Edy Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Hasibuan (2016) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibun (2016) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. pengorganisasian

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

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

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

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan (*devolement*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dalam kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*sepration*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) Menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara para pekerja dan tugas-tugas yang mendesain struktur dan hubungan antar pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu penerapan fungsi-fungsi dari perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan Sumber Daya Manusia ada di dalam suatu atau perusahaan. Kegiatan-kegiatan tersebut berguna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan

pengembangan individu karyawan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi agar efektif dan efisien.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan,
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Menurut Edy Sutrisno (2016) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Edy Sutrisno, 2016), yaitu:

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang telah ditetapkan.

2.1 Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, antara lain:

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Hamali (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) menyatakan sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel berbeda, yaitu *motivavor* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan minumbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti: kondisi kerja pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengandung perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama yang berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu: *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hamili (2016) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu 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 & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

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

4. atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

6. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan non fisik

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja para karyawan, maka tidak akan terciptanya kepuasan kerja yang baik yang menyebabkan kerja karyawan yang tidak maksimal dan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

Mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besar nya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakan, seperti:

- a. Besarnya gaji.
- b. Ketepatan waktu pembayaran gaji

2. Promosi

Mengukur sejauh mana kepuasan kerja sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk

mendapatkan kenaikan jabatan apakah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi, seperti: kesempatan untuk meningkatkan karier.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*), seperti:

- a. Memberikan pujian atas kinerja yang baik
- b. Mendengar pendapat atau masukan dari karyawan

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi atau perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding, seperti:

- a. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup karyawan
- b. Perusahaan memenuhi kebutuhan hidup keluarga setiap karyawan

5. Penghargaan

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya, seperti:

- a. Penghargaan atas prestasi karyawan.
- b. Penghargaan atas tugas dan tanggung jawab karyawan.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja, meliputi:

- a. Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan
- b. Mematuhi peraturan kerja perusahaan.

7. Rekan kerja

Mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja

yang rukun, seperti:

- a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
 - b. Kepuasan hubungan dengan atasan
8. Pekerjaan itu sendiri
Mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan, seperti:
- a. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan
 - b. Pekerjaan yang menantang
9. Komunikasi
Mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung dengan lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugas dan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi, seperti:
- a. Komunikasi dengan atasan atau pimpinan
 - b. Komunikasi antar karyawan

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan:

1. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis
2. Moral kerja
Secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. *Trunover*
Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi

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

- a. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang

memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerja sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dapat disimpulkan berdasarkan pemaparan para ahli diatas bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Semua indikator diharapkan dapat membantu para karyawan dalam melakukan kewajiban yang telah diberikan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa para ahli :

Menurut Nurmansyah (2018) lingkungan kerja adalah “tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.”

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja seperti pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik.

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
3. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dai 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air*

condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di tempat kerja

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

9. Musik di tempat kerja

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

10. Keamanan di tempat kerja

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

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan juga dapat dikategorikan menjadi lingkungan kerja fisik yang terdiri dari rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan tingkat visual privacy dan acoustical privacy kemudian lingkungan kerja psikis yang terdiri dari pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antara pribadi dan kelompok. Apabila perusahaan memerhatikan lingkungan kerjanya hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan tersebut dapat lebih mudah mencapai tujuannya.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja ialah:

1. *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram
4. *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa khawatir dan merasa aman saat bekerja.
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

Dapat disimpulkan berdasarkan pemaparan para ahli diatas bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan, temperature, tingkat kebisingan, tata letak peralatan, keamanan, hubungan sesama pekerja, kerja sama, kebersihan dan fasilitas. Semua indikator lingkungan kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dan dapat membantu para karyawan dalam melakukan kewajiban yang telah diberikan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.”

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli diatas yaitu kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/Situation factor*, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2016) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi”. Sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel individu meliputi:
 - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.
 - b. Latar belakang seperti : keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.
 - c. Demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis meliputi:

Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

3. Variabel organisasi meliputi:

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Edison (2016) Indikator kinerja karyawan adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018) menjelaskan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.)
2. Kuantitas (jumlah pekerjaan yang dihasilkan)
3. Tanggung jawab (menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari)
4. Kerja sama (kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik)
5. Inisiatif (menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan).

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, kerja sama, inisiatif, dan tanggung jawab tenaga kerja itu sendiri.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil
1.	Tutuk Wahyu Widodo (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pembendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr. Sardjito	- Kepuasan Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (X1) 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan Kerja 4. Pimpinan Lingkungan Kerja (X2) 1. Suasana Kerja 2. Hubungan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja 4. Penerangan 5. Siklus Udara 6. Kebisingan 7. keamanan Kinerja Karyawan (Y) 1. Kuantitas 2. kualitas 3. Efisiensi 4. Usaha karyawan 5. Standar profesional 6. Kemampuan karyawan 7. Ketepatan karyawan	- Jenis penelitian yang di pakai adalah deskriptif - Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Dengan metode survei	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama bepegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan “Bagian Perbendaharaan dan Mobilitas Dana RSUP Dr. Sardjito”, terbukti dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel (376.648>3,24) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikan 0,06.
2.	Widya Putri Wulandari (2021) Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	- Lingkungan Kerja (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja(X1) 1. Kebersihan 2. Keamanan 3. Kebisingan 4. Penerangan 5. Pertukaran udara	- Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif korelasional - Metode pengumpula	Hasil analisis hipotesis mayor menunjukkan nilai F 8.380 dengan sig. 0,001 (p < 0,01) maka

	Dengan Kinerja Karyawan		<p>6. Peralatan</p> <p>Kepuasan Kerja (X²)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan Kerja 4. Pimpinan 5. Pekerjaan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Rekan Kerja 	n data dengan kuesioner	ada pengaruh yang sangat signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis mayor peneliti diterima.
3.	Vinny Fatika Syahri (2017) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Lingkuंगा kerja (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Peralatan 4. Pengecatan 5. Keamanan 6. Dekorasi 7. Hubungan Rekan Kerja <p>Kinerja karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketelitian 4. Kelengkapan 5. Adaptabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian adalah kuantitatif korelasional - Metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. - Data yang digunakan data primer dan sekunder 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan yaitu t_{hitung} 4.101 t_{tabel} 1.671.</p> <p>Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Salak Tower Hotel untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja.</p>
4.	Nur Hilda Oktavia	- Lingkungan kerja (X)	Lingkungan Kerja (X):	- Jenis penelitian yang di pakai	Hasil analisis koefisien korelasi Rank

	<p>Sudirman (2021)</p> <p>Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel</p>	<p>- Kinerja Karyawan(Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Tingkat kebisingan 4. Keamanan 5. Tata letak peralatan 6. Hubungan Rekan Kerja <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan penyelesaian 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama 5. Kemandirian 	<p>adalah deskriptif (eksploratif).</p> <p>- Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner</p> <p>- Jenis data yang digunakan data primer dan skunder</p>	<p>Spearman diperoleh $r = 0,896$. Artinya, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris mempunyai hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis korelasi diperoleh t hitung $(54,5) > t$ tabel $(0,165529)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.</p>
5.	<p>A Nurlaela Trianisa (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem</p>	<p>- Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>- Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>- Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik <p>Kepuasan Kerja (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Rekan Kerja 	<p>- Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)</p>	<p>Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. besar sumbangan pengaruh</p>

			Kinerja Pegawai (Y) : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Sikap dan Perilaku pegawai		secara keseluruhan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,833 atau 83,3%
--	--	--	--	--	---

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja juga dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Kepuasan kerja itu penting dan paling mendasar bagi karyawan yang akan mempengaruhi dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja baik maka akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula. Indikator dalam mengukur kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, kesempatan promosi, pengawas dan rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memerhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak mendukung hal tersebut dapat menyebabkan turunnya semangat dan konsentrasi karyawan sehingga kinerja karyawan menurun yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Berikut terdapat indikator lingkungan kerja menurut Edy Sutrisno (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Keamanan kerja
5. Tata letak peralatan
6. Hubungan sesama rekan kerja

Pengertian kinerja karyawan menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

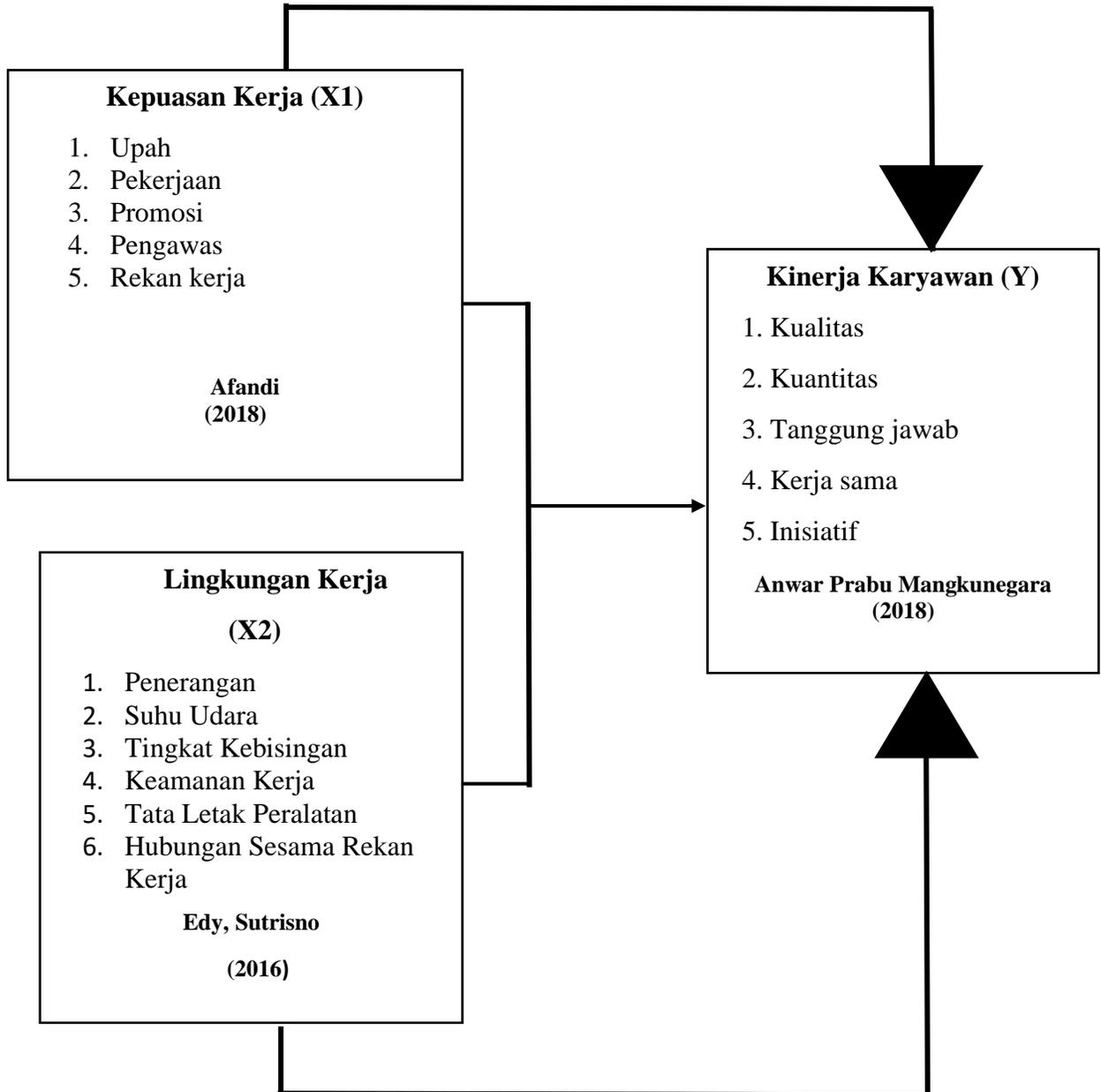
Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018) menjelaskan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.)
2. Kuantitas (jumlah pekerjaan yang dihasilkan)
3. Tanggung jawab (menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari)
4. Kerja sama (kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik)
5. Inisiatif (menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan berupaya mendapat hasil yang berkualitas untuk diri sendiri maupun organisasi.

2.4.3. Konstelasi Penelitian

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor rendah.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor tidak baik.
3. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor kurang baik
4. Diduga terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.
5. Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.
6. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara ketiga variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel *Independent* dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual. Unit analisis individual yaitu penelitian mengenai individu/orang dalam suatu kelompok/organisasi sehingga sumber data berasal dari respon setiap orang/individu dalam suatu perusahaan. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor sebanyak 43 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bogor yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Gg. Lb. Pilar No.5, RT.04/RW.03, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor dan data kuantitatif berupa data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau data berupa angka-angka yang dalam penelitian ini berupa data hasil kinerja karyawan selama tahun 2019 semester 1 sampai tahun 2021 semester 1 pada PT PLN (Persero) UPT Bogor beserta data standard penilaian kinerja pada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama yang akan diteliti yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja	Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan kesesuaian upah saat ini 2. Saya merasa puas dengan penerimaan tunjangan bagi karyawan 	Ordinal
	Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan 2. Saya merasa puas dengan pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk belajar 3. Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya 	Ordinal
	Kesempatan Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi 2. Saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyawan lain untuk meraih posisi yang lebih baik 	Ordinal
	Pengawas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan 	Ordinal

		2. Saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu dalam bekerja 2. Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya 3. Saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai. 3. Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan. 	Ordinal
	Suhu Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. 2. Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik. 	Ordinal
	Tingkat Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan. 2. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. 3. Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan. 	Ordinal
	Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. 2. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman. 	Ordinal
	Tata Letak Peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja. 2. Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja. 3. Tata letak peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja. 	Ordinal
	Hubungan Sesama Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik. 2. Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik. 	Ordinal
	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. 3. Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan.
Kuantitas		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kontribusi yang baik. 2. Target selalu tercapai. 	Ordinal

		3. Memberikan masukan kepada perusahaan.	
	Tanggung Jawab	1. Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil. 2. Dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan.	Ordinal
	Kerja sama	1. Siap menerima bantuan dari rekan kerja saya. 2. Berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan-rekan sekerja.	Ordinal
	Inisiatif	1. Datang lebih awal 2. Memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel."

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor pada divisi teknik yaitu 43 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner dan wawancara. Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala lickert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Lickert untuk Variabel X (Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja)

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	Ks	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3. 3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

3.7 Uji Kualitas data

Kualitas suatu penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian kualitas data untuk

megetahui apakah data yang kita gunakan valid dan reliable. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

2.7.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,3008, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X1) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Upah					
1	Saya merasa puas dengan upah yang d iterima saat ini	0,616	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa puas dengan penerimaan tunjangan bagi karyawan	0,820	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pekerjaan					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan	0,757	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Saya merasa puas dengan pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk belajar	0,787	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya	0,875	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kesempatan Promosi					
6	Saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi	0,657	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyawan lain untuk meraih posisi yang lebih baik	0,753	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengawas					
8	Saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan	0,837	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0,778	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Rekan Kerja					
10	Saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,892	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya	0,847	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0,844	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Kepuasan Kerja yang melibatkan 43 responden dan digambarkan ke dalam 12 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,3008$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Penerangan					
1	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,617	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,686	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0,385	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Suhu Udara					
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0,632	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	0,679	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kebisingan					
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,747	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0,564	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Tingkat suara bsingan tidak mempengaruhi emosi karyawan	0,603	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keamanan Kerja					
9	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja engan nyaman	0,735	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Suatu keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya	0,752	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tata Letak Peralatan					
11	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja	0,715	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja	0,767	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

13	Tata letak peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja	0,715	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan Sesama Rekan Kerja					
14	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	0,662	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Hubungan komunikasi dengan atasan selama berjalan dengan baik	0,757	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja yang melibatkan 43 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,3008$.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,669	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan.	0,724	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.	0,602	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Memberikan kontribusi yang baik.	0,764	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Target selalu tercapai.	0,718	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Memberikan masukan kepada perusahaan	0,735	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab					
7	Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil	0,664	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	0,668	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama					
9	Siap menerima bantuan dari rekan kerja saya	0,782	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan rekan sekerja	0,784	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
11	Datang lebih awal	0,643	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan	0,785	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap kinerja pegawai yang melibatkan 43 responden dan digambarkan ke dalam 12 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,3008$.

2.7.2 Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	12

Berdasarkan tabel di atas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,942 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas cukup reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel lingkungan kerja konsisten dan layak untuk disebarkan.

b. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	15

Berdasarkan tabel di atas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,901 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan cukup reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $>0,6$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan konsisten dan layak untuk disebarkan.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Tabel 3. 9 Uji
Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	12

Reliabilitas Variabel

Berdasarkan tabel di atas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,900 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan cukup reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $>0,6$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan konsisten dan layak untuk disebarkan

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Langkah-langkah analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Proses *editing* dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan suatu data. Langkah ini merupakan langkah awal pada setiap proses pengolahan data. Menurut Erwan Agus Purwanto (2017) proses *editing* meliputi:

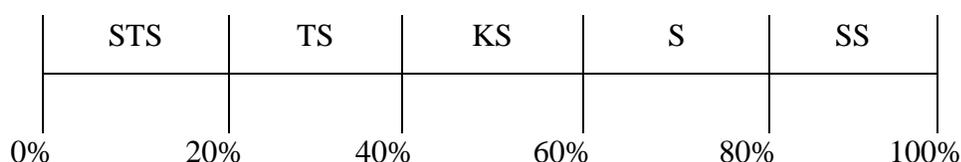
- a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna kerja.

2. Coding

Coding yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

Coding untuk Variabel X

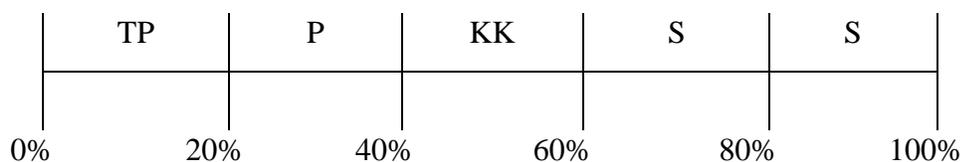
(Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja)



Sumber: Sugiyono (2016)

Coding untuk Variabel Y

(Kinerja Karyawan)



Sumber: Sugiyono (2016)

3. Tabulating

Tabulating merupakan tahap yang dilakukan setelah dilakukannya proses *editing* dan *coding*. Pada proses *tabulating* akan segera tampak susunan dalam bentuk table variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh dan diketahui skornya kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel tersebut.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah menguji pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

β_1, β_2 : Slope atau Koefisien estimate

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin kerja

ε : *Error term*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada program *Econometric views (Eviews)* menggunakan cara uji *Jarque-Bera*. *Jarque-Bera* yaitu uji statistik untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk mengukur *skewness* dan *kurtosis* data dan dibandingkan dengan apabila data bersifat normal (Winarno, 2015). Cara untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan dua macam cara yaitu:

- a. Jika nilai *jarque-bera* (J-B) \leq X2 tabel dan *probability* \geq 0.05 (lebih besar dari 5%), maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.
- b. Jika nilai *jarque-bera* (J-B) \geq X2 0.05 dan *probability* \leq 0.05 (lebih kecil dari 5%), maka data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan cara uji *Harvey*. Uji *Harvey* yaitu meregresikan nilai *absoluteresidual* terhadap variabel independen (Gozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $p\ value \geq 0.05$ maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas.
- b. Jika nilai $p\ value \leq 0.05$ maka H_0 diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*r square*) merupakan suatu analisis yang dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi antara variabel *Independent* (variable x) dengan variabel *Dependent* (variable y). Koefisien determinasi dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

- Rumus Sugiyono

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono 2017

Di mana:

N = Jumlah sampel

Rp = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H_0 jika t hitung < t tabel – H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H_0 jika t hitung > t tabel – H_1 diterima (signifikan)

3.8.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Untuk melakukan pengujian ini signifikan koefisien berganda digunakan rumus dan dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono 2017

Di mana:

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda.

k = Banyaknya variabel bebas.

n = Jumlah anggota sampel.

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan).

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan perkembangan PT. PLN (Persero) UPT Bogor

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua)

perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

4.1.2. Visi dan Misi PT PLN (Persero) UPT Bogor

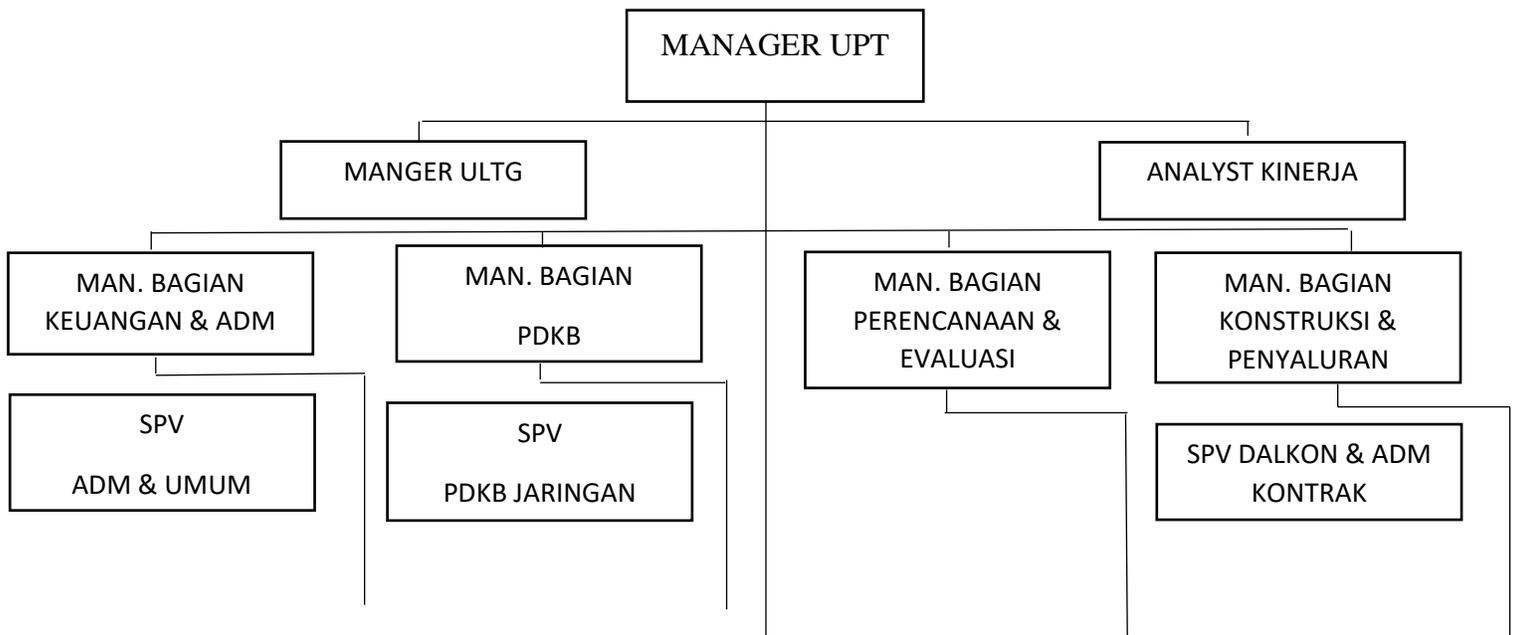
a. Visi

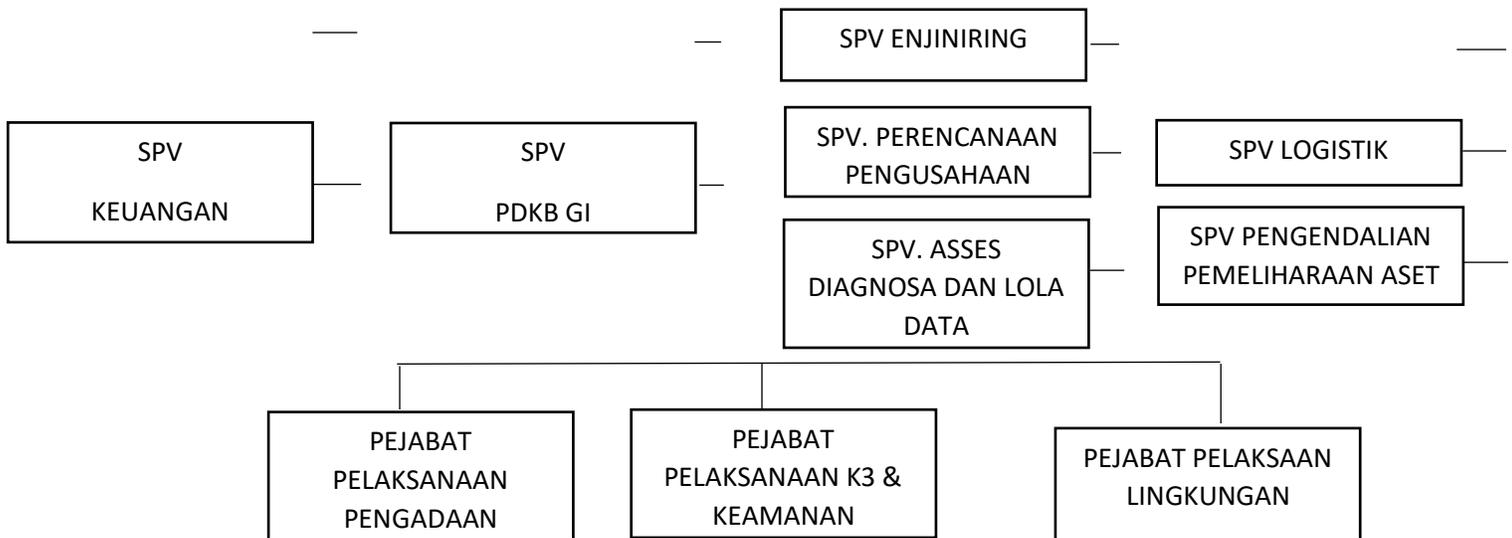
Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

4.1.3. Struktur Organisasi





Gambar 4. 1 Struktur organisasi

4.2. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Unit analisis yang digunakan adalah individual, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk menganalisis mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor pada divisi Teknik Jaringan Dan Gardu Induk yang berjumlah 43 orang. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.5, RT.01/RW.03, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

4.2.1. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor:

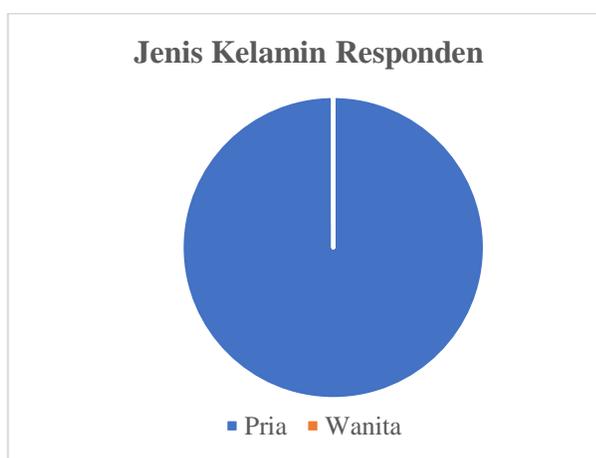
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	43	100
Wanita	0	0
Total	43	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase 100%.

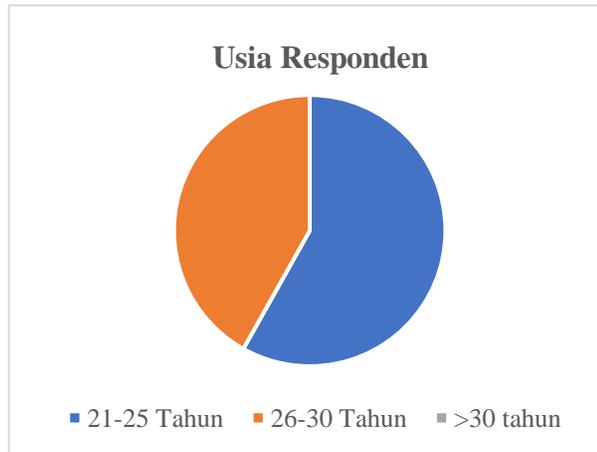
2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-25 Tahun	25	58
26-30 Tahun	18	42
>30 tahun	0	0
Total	43	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4. 3 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 58% dan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 42%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 21-25 tahun.

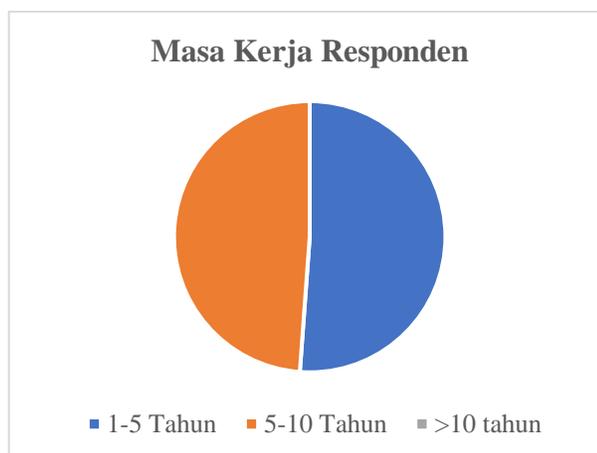
3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5 Tahun	22	51
5-10 Tahun	21	49
>10 tahun	0	0
Total	43	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 51%, dan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 49%.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. Variabel X1 mengenai kepuasan kerja dengan indikator upah, pekerjaan, kesempatan promosi, pengawas, rekan kerja. Variabel X2 mengenai lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja, sedangkan Variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

4.3.1. Kepuasan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Upah

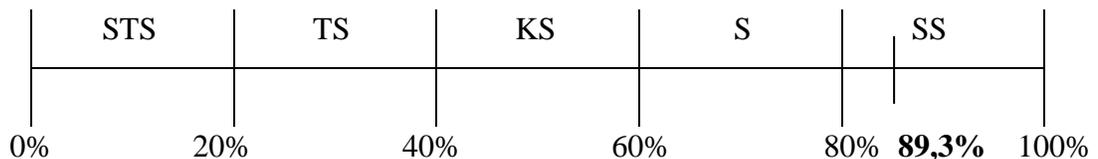
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan upah yang diterima saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	47%
Setuju	4	23	92	53%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	192	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa pus dengan upah yang diterima saat ini” Berpendapat sangat setuju 47%, setuju 53%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{5 \times 43} \times 100\% = 89,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan upah yang diterima saat ini adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

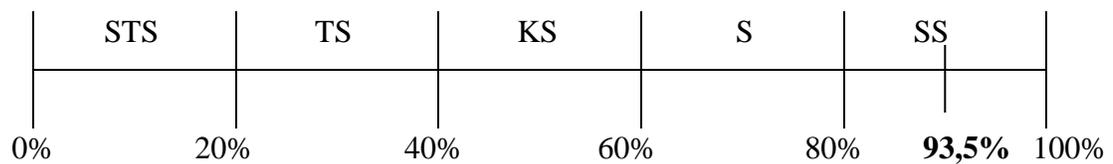
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai "saya merasa puas dengan pnerimaan tunjangan bagi karyawan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	67%
Setuju	4	14	56	33%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	201	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan penerimaan tunjangan bagi karyawan” Berpendapat sangat setuju 67%, setuju 33%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{5 \times 43} \times 100\% = 93,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan penerimaan tunjangan bagi karyawan adalah 93,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Pekerjaan

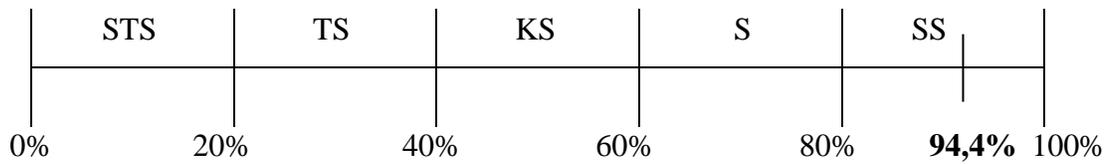
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	31	155	72%
Setuju	4	12	48	28%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	203	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan” Berpendapat sangat setuju 72%, setuju 28%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\% = 94,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan adalah 94,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

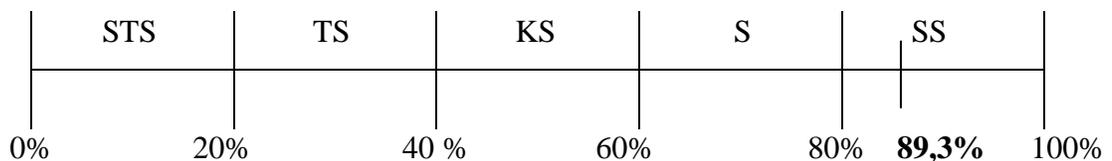
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “saya merasa puas dengan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	49%
Setuju	4	21	84	49%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	192	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk belajar” Berpendapat sangat setuju 49%, setuju 49%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{5 \times 43} \times 100\% = 89,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk belajar karyawan adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

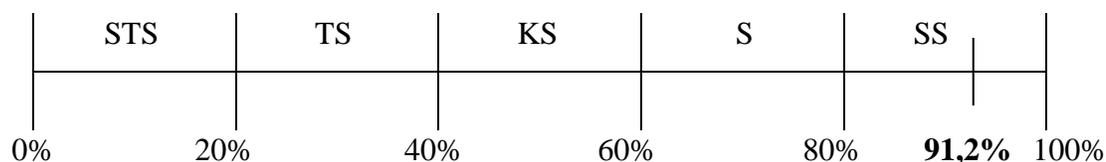
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	56%
Setuju	4	19	76	44%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	196	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya” Berpendapat sangat setuju 56%, setuju 44%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{5 \times 43} \times 100\% = 91,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya adalah 91,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

3. Kesempatan Promosi

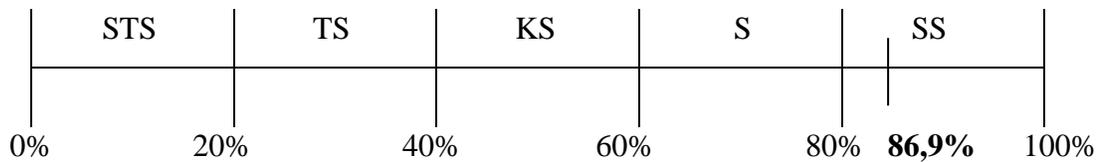
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	44%
Setuju	4	21	84	49%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	187	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi” Berpendapat sangat setuju 44%, setuju 49%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5 \times 43} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi adalah 86,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyawan lain untuk meraih posisi yang lebih baik”

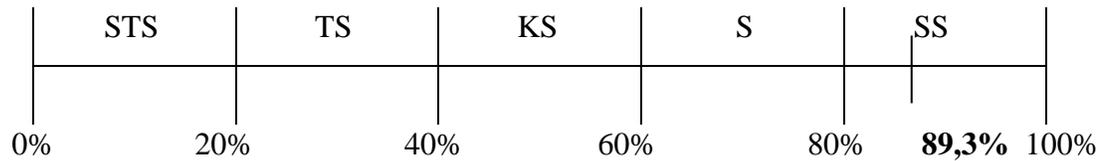
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	51%
Setuju	4	20	80	47%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	192	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyaan lain untuk meraih posisi yang lebih baik” Berpendapat sangat setuju 51%, setuju 47%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{192}{5 \times 43} \times 100\% = 89,3\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karya lain untuk meraih posisi yang lebih baik adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

4. Pengawas

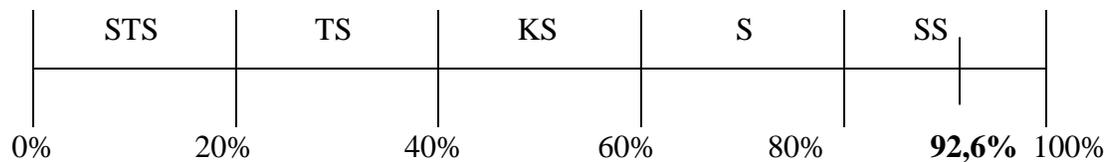
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	65%
Setuju	4	14	56	33%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	199	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan” Berpendapat sangat setuju 65%, setuju 33%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{5 \times 43} \times 100\% = 92,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju

dengan pernyataan tersebut

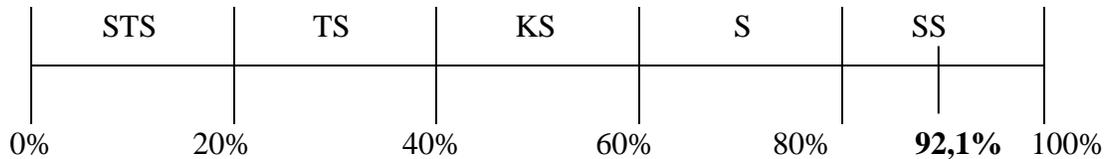
Tabel 4. 12 Tanggapa Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapatkan kesulitan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	60%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	198	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan” Berpendapat sangat setuju 60%, setuju 40%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{5 \times 43} \times 100\% = 92,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan adalah 92,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Rekan Kerja

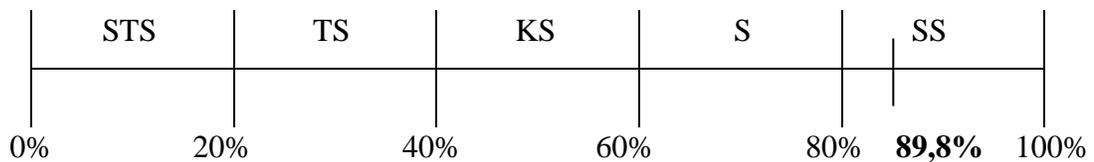
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	51%
Setuju	4	20	80	47%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	193	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” Berpendapat sangat setuju 51%, setuju 47%, kurang setuju 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{5 \times 43} \times 100\% = 89,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

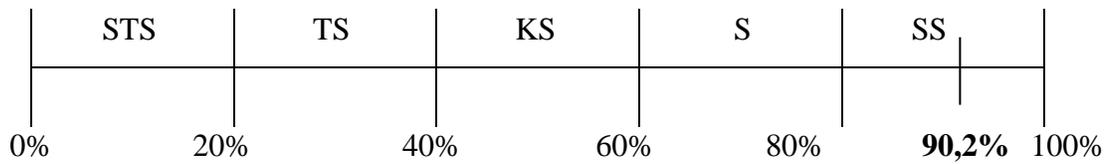
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	53%
Setuju	4	19	76	44%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya” Berpendapat sangat setuju 53%, setuju 44%, kurang setuju 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\% = 90,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

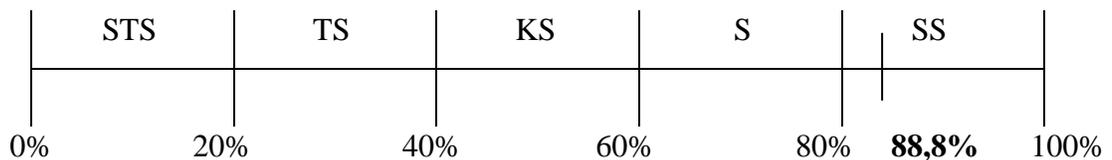
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	47%
Setuju	4	22	88	51%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	191	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan” Berpendapat sangat setuju 47%, setuju 51%, kurang setuju 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{191}{5 \times 43} \times 100\% = 88,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor:

Tabel 4. 16 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Upah			
1	Saya merasa puas dengan upah yang diterima saat ini	89,3	91,40
2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang di berikan kepada karyawan	93,5	
Pekerjaan			
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan untuk karyawan	94,4	91,63
4	Saya merasa puas dengan pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk belajar	89,3	
5	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya	91,2	
Kesempatan Promosi			
6	Saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi	86,9	88,1
7	Saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyawan lain untuk meraih posisi yang lebih baik	89,3	
Pengawas			
8	Saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan	92,6	89,75
9	Saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	92,1	
Rekan Kerja			
10	Saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	89,8	92,35
11	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya	90,2	

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
12	Saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	88,4	
Rata-rata		92,35	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.22 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 5 indikator dengan total 12 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 90,87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada pada interval 81%-100% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja dengan persentase sebesar 92,35% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-3 yaitu Saya Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Menarik dan Menyenangkan Bagi Karyawan dengan persentase sebesar 94,4%, Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kesempatan promosi dengan persentase sebesar 88,1% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 yaitu Saya Merasa Puas Dengan Sistem Promosi Secara Transparan dan Berdasarkan Prestasi dengan persentase sebesar 86,9%.

Tabel 4. 17 Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
KEPUASAN KERJA	43	16	44	60	2338	54,37	,77690	5,09446	25,953
Valid N (listwise)	43								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,37 dengan range 16 dan total skor 2338.

Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja pada PT PLN UPT Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,37 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $54,37 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja pada PT PLN UPT Bogor cukup baik.

Tabel 4. 18 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	54,37	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.2. Lingkungan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Penerangan

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Pencapaian di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

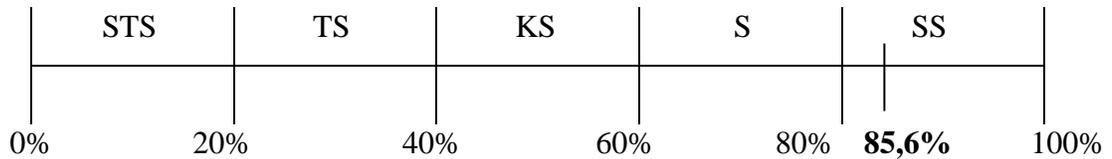
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	51%
Setuju	4	19	76	44%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	191	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “pencapaian di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” Berpendapat sangat setuju 51%, setuju 44%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat

persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{191}{5 \times 43} \times 100\% = 85,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

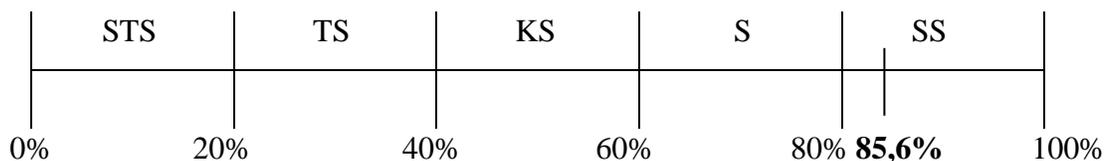
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	47%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	4	12	9%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	184	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai” Berpendapat sangat setuju 47%, setuju 40%, kurang setuju 9%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{5 \times 43} \times 100\% = 85,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

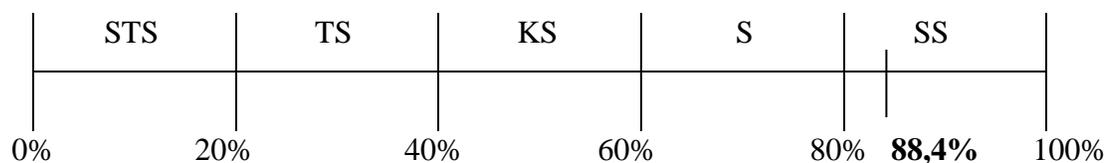
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	56%
Setuju	4	16	64	37%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		43	190	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan” Berpendapat sangat setuju 56%, setuju 37%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{190}{5 \times 43} \times 100\% = 88,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Suhu Udara

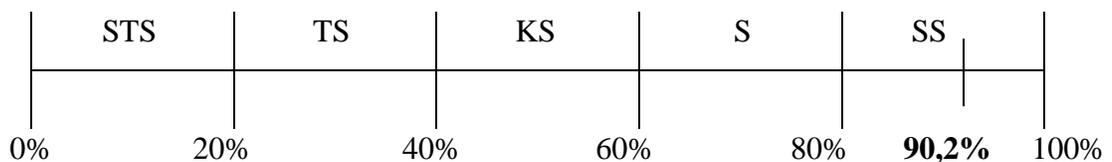
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	60%
Setuju	4	14	56	33%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” Berpendapat sangat setuju 60%, setuju 33%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\% = 90,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

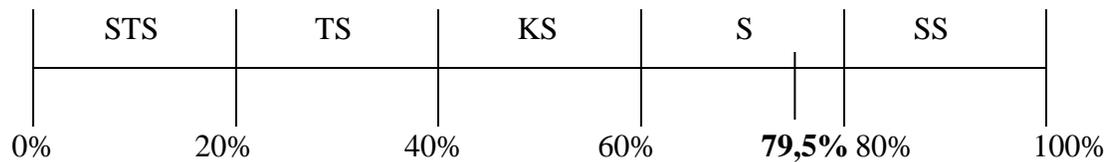
Tabel 4. 23 Tanggapa Responden Mengenai “Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	23%
Setuju	4	24	96	56%
Kurang Setuju	3	7	21	16%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup” Berpendapat sangat setuju 23%, setuju 56%, kurang setuju 16%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 43} \times 100\% = 79,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup adalah 79,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut

3. Tingkat Kebisingan

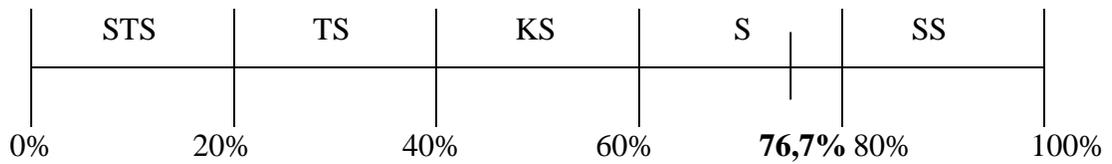
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Tempat kerja saya jauh dari kebisingan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	33%
Setuju	4	12	48	28%
Kurang Setuju	3	13	39	30%
Tidak Setuju	2	4	8	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	165	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “tempat kerja saya jauh dari kebisingan” Berpendapat sangat setuju 33%, setuju 28%, kurang setuju 30%, tidak setuju 9% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 43} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tempat kerja saya jauh dari kebisingan adalah 76,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

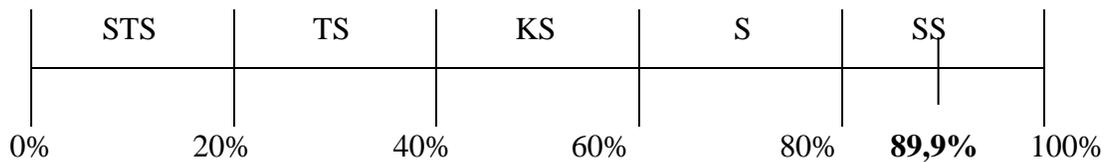
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	53%
Setuju	4	18	72	42%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	193	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” Berpendapat sangat setuju 53%, setuju 42%, kurang setuju 5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{5 \times 43} \times 100\% = 89,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

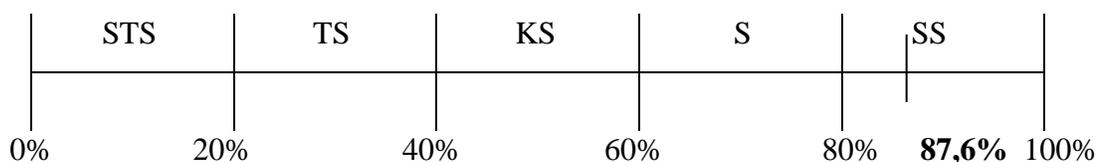
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	51%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		43	187	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan” Berpendapat sangat setuju 51%, setuju 40%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5 \times 43} \times 100\% = 87,0\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Keamanan Kerja

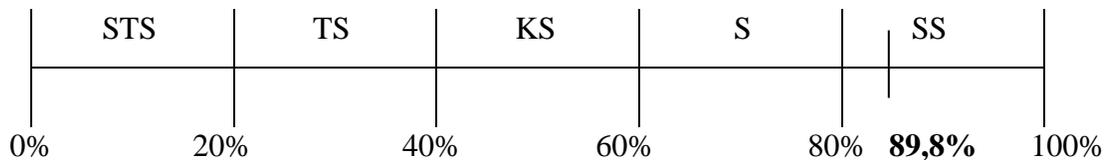
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	56%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	193	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” Berpendapat sangat setuju 56%, setuju 40%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{5 \times 43} \times 100\% = 89,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

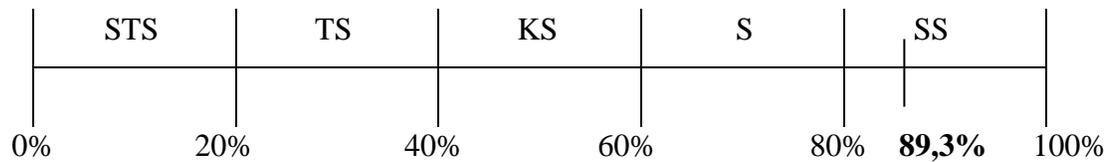
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Suatu keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	51%
Setuju	4	20	80	47%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	192	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “suatu keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman” Berpendapat sangat setuju 51%, setuju 47%, kurang setuju 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{5 \times 43} \times 100\% = 89,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan suatu keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Tata Letak Peralatan

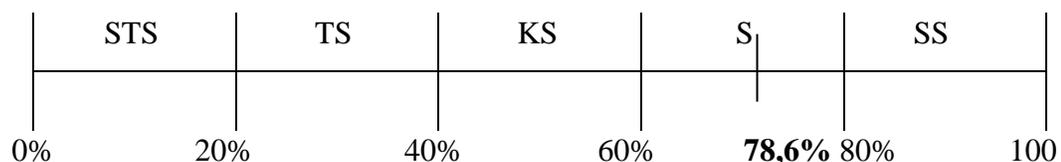
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	40%
Setuju	4	16	64	37%
Ragu – Ragu	3	4	12	9%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	9%
Jumlah		43	169	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai dalam bekerja” Berpendapat sangat setuju 40%, setuju 37%, kurang setuju 9%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 43} \times 100\% = 78,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai dalam bekerja adalah 78,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

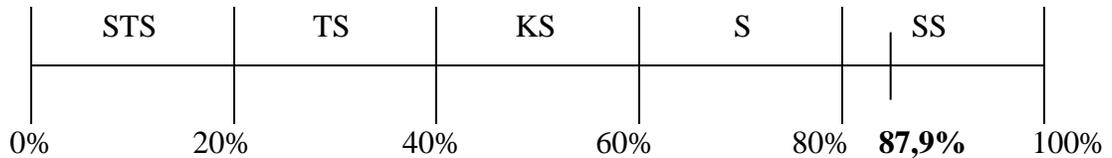
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	49%
Setuju	4	19	76	44%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	189	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “tata letak peralatankantor tidak mengganggu saya dalam bekerja” Berpendapat sangat setuju 49%, setuju 44%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{189}{5 \times 43} \times 100\% = 87,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tata letak peralatankantor tidak mengganggu saya dalam bekerja adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

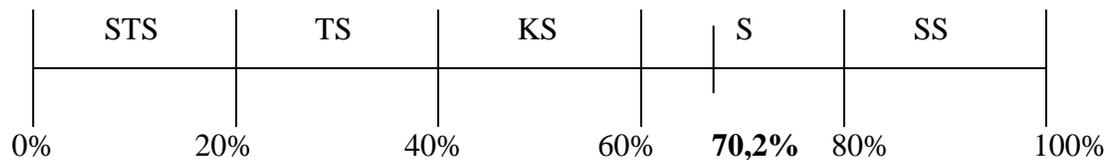
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	26%
Setuju	4	14	56	33%
Kurang Setuju	3	10	30	23%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	14%
Jumlah		43	151	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “tata letak peralatan kantor terusun rapi di ruangan kerja” Berpendapat sangat setuju 26%, setuju 33%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 14%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 43} \times 100\% = 70,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Tata letak peralatan kantor terusun rapi di ruangan kerja adalah 70,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik”

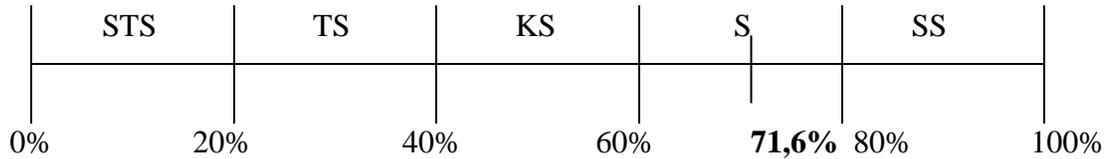
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	28%
Setuju	4	13	52	30%
Kurang Setuju	3	10	30	23%
Tidak Setuju	2	4	8	9%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	9%
Jumlah		43	154	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik” Berpendapat sangat setuju 28%, setuju 30%, kurang setuju 23%, tidak setuju 9% dan sangat tidak setuju 14%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{154}{5 \times 43} \times 100\% = 71,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik adalah 71,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan

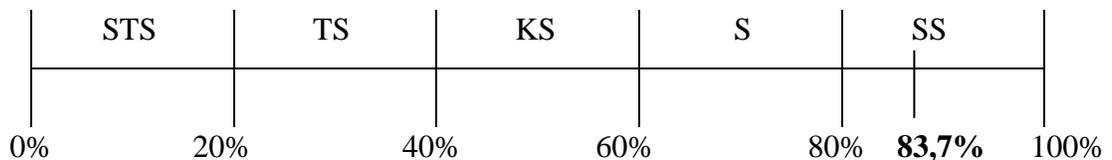
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	44%
Setuju	4	14	56	33%
Kurang Setuju	3	9	27	21%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	180	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “hubungan komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik” Berpendapat sangat setuju 44%, setuju 33%, kurang setuju 21%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{5 \times 43} \times 100\% = 83,7\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan hubungan komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik adalah 83,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja

pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor:

Tabel 4. 34 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Penerangan			
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	88,8	87,6
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	85,6	
3	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	88,4	
Suhu			
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	90,2	84,5
5	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	79,5	
Tingkat Kebisingan			
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	76,7	89,5
7	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	89,8	
8	Tingkat suara bsising tidak mempengaruhi emosi karyawan	87	
Keamanan Kerja			
9	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja engan nyaman	89,8	89,6
10	Suatu keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	89,3	
Tata Letak Peralatan			
11	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja	78,6	78,9
12	Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja	87,9	
13	Tata letak peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja	70,2	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
14	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	71,6	77,65
15	Hubungan komunikasi dengan atasan selama berjalan dengan baik	83,7	
Rata-rata		83,83	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.40 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 6 indikator dengan total 15 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 83,83%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada pada interval 81-100% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator keamanan kerja dengan persentase sebesar 89,6% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-4 yaitu Temperatur di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya dengan persentase sebesar 90,2%, Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 77,65% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-13 yaitu Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja dengan persentase sebesar 70,2%.

Tabel 4. 35 Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
LINGKUNGAN KERJA	43	41	34	75	2703	62,86	1,323	8,68107	75,361
Valid N (listwise)	43								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 62,86 dengan range 41 dan total skor 2703.

Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja pada PT PLN UPT Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pernyataan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pernyataan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,86 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $62,86 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja pada PT PLN UPT Bogor cukup baik

Tabel 4. 36 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	62,86	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.3. Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

3. Kualitas

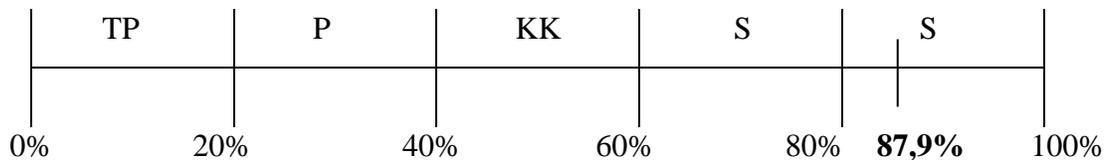
Tabel 4. 37 Tanggapa Responden Mengenai “Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	105	49%
Sering	4	19	76	44%
Kadang-kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	189	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan” Berpendapat selalu 49%, sering 44%, kadang-kadang 5%, pernah 2% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{189}{5 \times 43} \times 100\% = 87,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

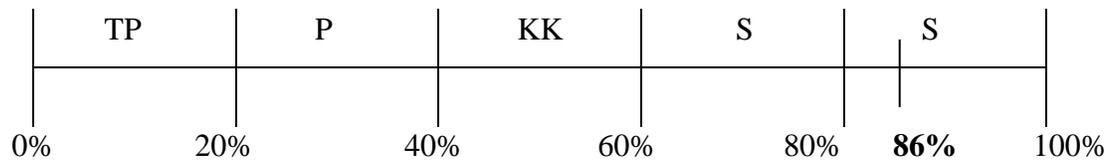
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	47%
Sering	4	18	72	42%
Kadang – kadang	3	3	9	7%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	185	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan” Berpendapat selalu 47%, sering 42%, kadang-kadang 7%, pernah 5% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{5 \times 43} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

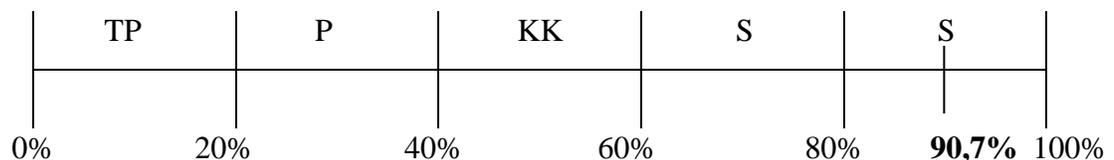
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	26	130	60%
Sering	4	15	60	35%
Kadang – kadang	3	1	3	2%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	195	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” Berpendapat selalu 60%, sering 35%, kadang-kadang 2%, pernah 2% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{195}{5 \times 43} \times 100\% = 90,7\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja adalah 90,7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Kuantitas

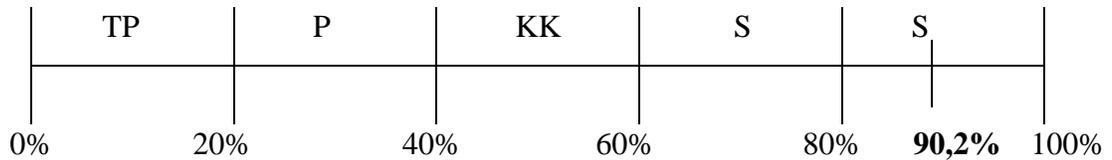
Tabel 4. 40 Tanggap Responden Mengenai “Memberikan kontribusi yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	26	130	60%
Sering	4	14	56	33%
Kadang – kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “memberikan kontribusi yang baik” Berpendapat selalu 60%, sering 33%, kadang-kadang 5%, pernah 2% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\% = 90,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan memberikan kontribusi yang baik 90,2% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

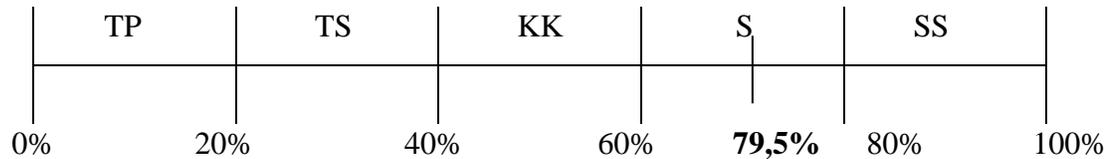
Tabel 4. 41 Tanggap Responden Mengenai “Target selalu tercapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	26%
Sering	4	22	88	51%
Kadang – kadang	3	8	24	19%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “Target selalu tercapai” Berpendapat selalu 26%, sering 51%, kadang-kadang 19%, pernah 5% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 43} \times 100\% = 79,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan target selalu tercapai adalah 79,5% yang menunjukkan bahwa responden sering dengan pernyataan tersebut.

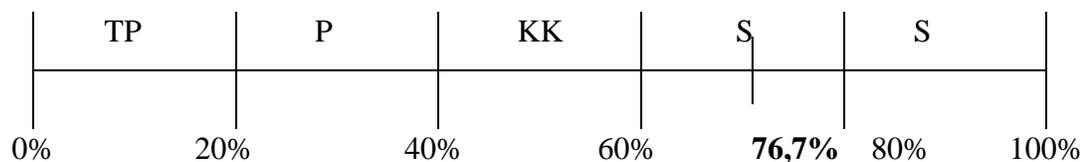
Tabel 4. 42 Tanggap Responden Mengenai “Memberikan masukan kepada perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	35%
Sering	4	11	44	26%
Kadang – kadang	3	12	36	28%
Pernah	2	5	10	12%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	165	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “Memberikan masukan kepada perusahaan” Berpendapat sangat selalu 35%, sering 26%, kadang-kadang 28%, pernah 12% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 43} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Memberikan masukan kepada perusahaan 76,7% yang menunjukkan bahwa responden sering dengan pernyataan tersebut.

3. Tanggung Jawab

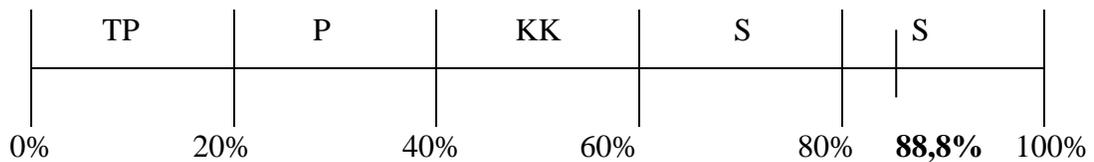
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	51%
Sering	4	18	72	42%
Kadang – kadang	3	3	9	7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	191	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “dapat bertanggung jawan dalam setiap keputusan yang diambil” Berpendapat sangat selalu 51%, sering 42%, kadang-kadang 7%, pernah 0% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{191}{5 \times 43} \times 100\% = 88,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan dapat bertanggung jawan dalam setiap keputusan yang diambil adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

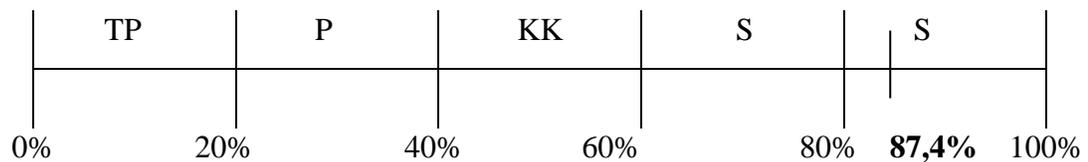
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	51%
Sering	4	17	68	40%
Kadang – kadang	3	3	9	7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		43	188	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan” Berpendapat selalu 51%, sering 40%, kadang-kadang 7%, pernah 0% dan tidak pernah 2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{188}{5 \times 43} \times 100\% = 87,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan adalah 87,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Kerjasama

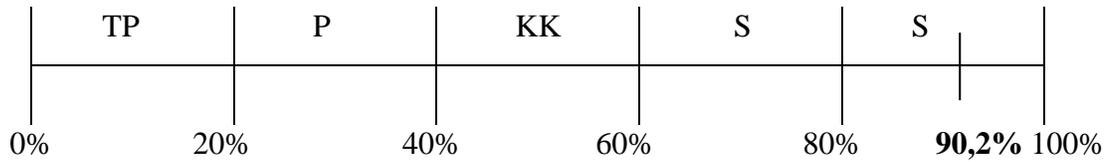
Tabel 4. 45 Tanggap Responden Mengenai “Siap menerima bantuan dari rekan kerja saya ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	24	120	56%
Sering	4	18	72	42%
Kadang – kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	194	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “siap menerima bantuan dari rekan kerja saya” Berpendapat sangat selalu 56%, sering 42%, kadang-kadang 0%, pernah 2% dan tidak pernah 2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\% = 90,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan siap menerima bantuan dari rekan kerja saya adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

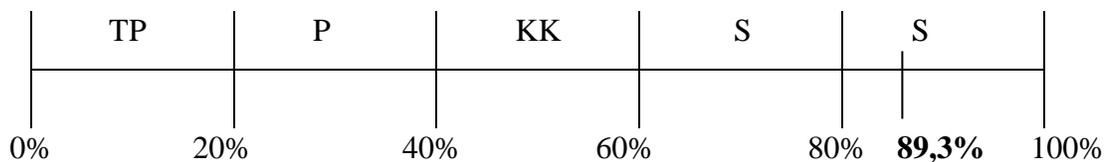
Tabel 4. 46 Tanggap Responden Mengenai “Berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan rekan sekerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	51%
Sering	4	20	80	47%
Kadang – kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	192	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan rekan sekerja” Berpendapat selalu 51%, sering 47%, kadang-kadang 0%, pernah 2% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{5 \times 43} \times 100\% = 89,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan rekan sekerja adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Inisiatif

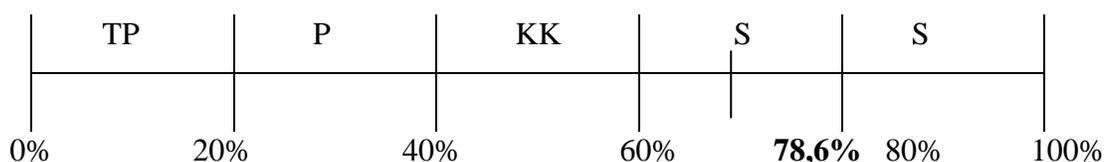
Tabel 4. 47 Tanggap Responden Mengenai “Datang kerja lebih awal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	40%
Sering	4	16	64	37%
Kadang – kadang	3	4	12	9%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak Pernah	1	4	4	9%
Jumlah		43	169	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “datang kerja lebih awal” Berpendapat selalu 40%, sering 37%, kadang-kadang 9%, pernah 5% dan tidak pernah 9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 43} \times 100\% = 78,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan datang kerja lebih awal adalah 78,6% yang menunjukkan bahwa responden sering dengan pernyataan tersebut.

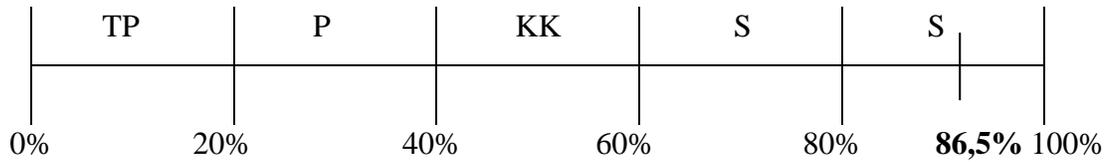
Tabel 4. 48 Tanggap Responden Mengenai “Memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	44%
Sering	4	20	80	47%
Kadang – kadang	3	3	9	7%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	186	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 43 responden rata-rata pegawai pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang menyatakan bahwa “memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan” Berpendapat selalu 44%, sering 47%, kadang-kadang 7%, pernah 2% dan tidak pernah 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{5 \times 43} \times 100\% = 86,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor:

Tabel 4. 49 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Kualitas			
1	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	87,9	88,2
2	Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan.	86	
3	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.	90,7	
Kuantitas			
4	Memberikan kontribusi yang baik.	90,2	82,13
5	Target selalu tercapai.	79,5	
6	Memberikan masukan kepada perusahaan	76,7	
Tanggung Jawab			
7	Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil	88,8	88,10

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
8	Dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	87,4	
Kerjasama			
9	Siap menerima bantuan dari rekan kerja saya	90,2	89,75
10	Berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rek rekan sekerja	89,3	
Inisiatif			
11	Datang lebih awal	78,6	82,55
12	Memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan	86,5	
Rata-rata		86,15%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.55 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 5 indikator dengan total 12 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 86,15%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada pada interval 80%-100% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kerjasama dengan persentase sebesar 89,75%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan persentase sebesar 82,13%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 yaitu Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja dengan persentase sebesar 92,6% sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 yaitu Memberikan masukan kepada perusahaan dengan persentase sebesar 76,7%.

Tabel 4. 50 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
LINGKUNGAN KERJA	43	32	28	60	2219	51,604	1,01273	6,64092	44,102
Valid N (listwise)	43								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 51,604 dengan range 32 dan total skor 2219. Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,604 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $51,604 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor cukup baik

Tabel 4. 51 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	51,60	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.4. Analisis Data

4.4.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh. Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 23 yang digunakan sebagai alat analisis maka berikut merupakan hasil regresi yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.52 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,720	3,404		1,387	,173
	Kepuasan	,026	,070	,020	,377	,708
	Lingkungan	,723	,041	,945	17,609	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$(\text{Kinerja}) = 4,720 + 0,026 (\text{kepuasan}) + 0,723(\text{lingkungan})$$

a = Konstanta sebesar 4,720 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 4,720

b₁ = koefisien regresi b₁ kepuasan sebesar 0,026 menyatakan bahwa apabila kepuasan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,026 satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

b₂ = koefisien regresi b₂ lingkungan sebesar 0,723 menyatakan bahwa apabila lingkungan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,723 satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 53 Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96384916
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,096
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,031 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

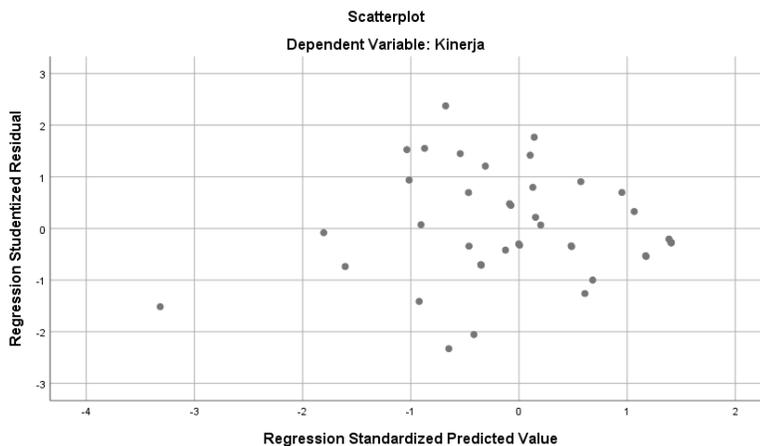
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,031 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 5 Uji Heterokedastisitas menggunakan sacterplot

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan output gambar 4.6 sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 4. 54 Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,913	,908	2,01235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,913$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan layanan di PT PLN UPT Bogor oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 91,3% dan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.4.4. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$

atau $43-2 = 41$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68288.

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = \frac{0,955 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,955^2}}$$

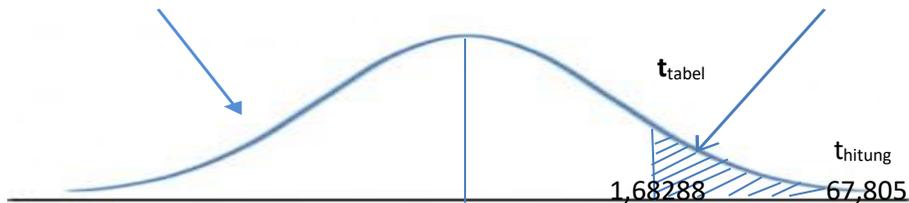
$$t = \frac{0,955\sqrt{41}}{0,09}$$

$$t = \frac{6,102}{0,09}$$

$$t = 67,805$$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 67,805 dan t_{tabel} sebesar 1,68288, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($67,805 > 1,68288$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan (X1) lingkungan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

H_0 Ditolak H_a Diterima



4.4.5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan F_{tabel} :
Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai F_{tabel} :

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

$$F_{tabel} = (3; 60-3)$$

$$F_{tabel} = (3;57)$$

Tabel 4. 55 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1690,298	2	845,149	208,702	,000 ^b
	Residual	161,982	40	4,050		
	Total	1852,279	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas sebagaimana dinyatakan dalam lampiran menunjukkan hasil uji F yang di peroleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 23 maka diperoleh nilai Fhitung 208,702 > Ftabel 3,15 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

4.5. Pembahasan dan Hasil

Setelah dilakukan analisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada divisi teknik dengan jumlah responden 43 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder, serta menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan layanan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis determinasi Rsquare untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 90,87%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel Kepuasan Kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator rekan kerja yaitu memiliki predikat 92,35%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kesempatan promosi yaitu 808,1%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan

ke-3 saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan dengan persentase sebesar 94,4%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi dengan persentase sebesar 86,9%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 83,3%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di PT PLN (PERSERO) UPT Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel Lingkungan Kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator keamanan kerja dengan persentase sebesar 89,6%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 77,65%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-4 yaitu temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya dengan persentase sebesar 90,2%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-13 yaitu tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi di ruang kerja dengan persentase sebesar 70,2%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja kerja yaitu sebesar 86,15%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kerjasama dengan persentase sebesar 89,75%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kuantitas dengan persentase sebesar 82,13%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 yaitu Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja dengan persentase sebesar 92,6%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-6 yaitu Memberikan masukan kepada perusahaan dengan persentase sebesar 76,7%

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,913$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 91,3%.

Berdasarkan nilai t hitung pada kepuasan kerja sebesar 0,377 dan nilai signifikansi 0,708 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,708 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja) sedangkan pada nilai t hitung lingkungan sebesar 17,609 dan nilai signifikansi 0,000 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,000 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 25 maka diperoleh nilai F hitung $208,702 > F_{\text{tabel}} 3,15$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variable kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,35%, sedangkan skor rata-rata empirik adalah $54,37 > 36$ artinya bahwa kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bogor adalah cukup baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,83%, sedangkan skor rata-rata empirik adalah $62,86 > 45$ artinya bahwa kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bogor adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $67,805 > 1,66388$, artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan (X_1) lingkungan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.
4. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terkait menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,913$ artinya bahwa hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai kontribusi (R) sebesar 91,3% dan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Serta hasil analisis hubungan fungsional yaitu $Y = 4,720 + 0,026 + 0,723$ dan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $208,702 > F_{tabel} 3,15$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja yang memiliki kelemahan pada indikator kesempatan promosi, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan diharapkan memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk dipromosikan hal ini

menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Dan adapun saran untuk kelebihan kepuasan kerja pada indikator rekan kerja yang harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin baik dengan cara selalu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

- 2) Perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Saran yang diberikan perusahaan perlu memperhatikan kembali bagaimana tata letak peralatan yang rapih sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi semangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 91,3%. Oleh sebab itu maka kepuasan kerja dan lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan yang terbaik untuk menjaga kinerja karyawan. Namun sebesar 8,7% kinerja karyawan berhubungan dengan variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

DAFTAR PUSTKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana)
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James L., dkk. (2016). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*. terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hanaysha, Jalal, (2016). *Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompensasi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Adatama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Inne Widiyanti
Alamat : Jln. Veteran III Ds. Banjarwaru RT/RW 002/005 Kab.
Bogor Kec. Ciawi gang Saungwira no:44
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 15 November 1999
Umur : 22 thn
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Ciawi 02
- SMP : SMPN 1 Megamendung
- SMA : MAN 2 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2022

Peneliti,

(Inne Widiyanti)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Assalamualaikum Wr.Wb.

Nama saya Inne Widiyanti (021118375). Mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) dengan judul: **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO UPT BOGOR"**, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 21-25 tahun
 26-30tahun
 > 30 tahun
- Lama Bekerja : 1 - 5 tahun > 10 tahun
 5 – 10 tahun

Keterangan :

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

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

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

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

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Selalu (S) diberi skor = 5
- Sering (S) diberi skor = 4
- Kadang – kadang (KK) diberi skor = 3
- Pernah (P) diberi skor = 2
- Tidak Pernah (TP) diberi skor = 1

DAFTAR PERNYATAN KUESIONER

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No	Upah					
1	Saya merasa puas dengan upah yang diterima saat ini					
2	Saya merasa puas dengan penerimaan tunjangan bagi karyawan					
	Pekerjaan					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan					
4	Saya merasa puas dengan pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk belajar					
5	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya					
	Kesempatan Promosi					
6	Saya merasa puas dengan sistem promosi secara transparan dan berdasarkan prestasi					
7	Saya merasa puas dengan peluang yang sama dengan karyawan lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
	Pengawas					
8	Saya merasa puas dengan perhatian dan nasihat dari atasan					
9	Saya merasa puas dengan bantuan yang diberikan atasan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
	Rekan Kerja					
10	Saya merasa puas dengan kecerdasan rekan kerja dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan menyenangkan rekan kerja terhadap pekerjaannya					
12	Saya merasa puas dengan dorongan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No	Penerangan					
1	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
3	Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
Suhu Udara						
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
5	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik					
Tingkat Kebisingan						
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
7	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
8	Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan					
Keamanan Kerja						
9	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
10	Suatu keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya					
Tata Letak Peralatan						
11	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja					
12	Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja					
13	Tata letak peralatan kantor tersusun rapi di ruang kerja					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
14	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
15	Hubungan komunikasi dengan atasan selama berjalan dengan baik					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN		S	S	KK	P	TP
No	Kualitas					
1	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan.					
3	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
Kuantitas						
4	Memberikan kontribusi yang baik.					
5	Target selalu tercapai.					
6	Memberikan masukan kepada perusahaan					
Tanggung Jawab						
7	Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil					
8	Dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah di berikan					
Kerjasama						
10	Siap menerima bantuan dari rekan kerja saya					
11	Berkomunikasi dan saling memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan-rekan sekerja					
Inisiatif						
13	Datang lebih awal					
14	Memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan					

27	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	62
28	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	1	2	4	58
29	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	55
30	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	2	3	60
31	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	1	5	3	1	3	54
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	65
33	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	67
34	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	64
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	62
37	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	59
40	5	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	59
41	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	1	1	3	57
42	5	3	4	5	4	3	5	2	3	5	3	5	2	3	5	57
43	4	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	64

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Jawaban Responden												Total X1
	Pelatihan (X)												
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	57
5	5	3	4	5	3	2	4	5	5	4	4	4	48
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	28
13	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	52
16	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	1	4	46
17	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	40
18	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	1	3	40
19	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
20	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	1	3	49

X1.6	Pearson Correlation	0,208	,431**	,397**	,570**	,527**	1	,552**	,491**	,346*	,547**	,462**	,467**	,657**
	Sig. (1-tailed)	0,090	0,002	0,004	0,000	0,000		0,000	0,000	0,012	0,000	0,001	0,001	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	,277*	,519**	,464**	,735**	,589**	,552**	1	,525**	,527**	,701**	,464**	,632**	,753**
	Sig. (1-tailed)	0,036	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	,479**	,824**	,738**	,521**	,702**	,491**	,525**	1	,600**	,711**	,741**	,655**	,837**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson Correlation	,468**	,656**	,557**	,605**	,813**	,346*	,527**	,600**	1	,638**	,585**	,660**	,778**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.10	Pearson Correlation	,448**	,623**	,558**	,647**	,798**	,547**	,701**	,711**	,638**	1	,805**	,925**	,892**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.11	Pearson Correlation	,580**	,653**	,585**	,689**	,750**	,462**	,464**	,741**	,585**	,805**	1	,732**	,847**

	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.12	Pearson Correlation	,531**	,567**	,508**	,566**	,726**	,467**	,632**	,655**	,660**	,925**	,732**	1	,844**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalX1	Pearson Correlation	,616**	,820**	,757**	,787**	,875**	,657**	,753**	,837**	,778**	,892**	,847**	,844**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).														

	Sig. (1-tailed)	0,080	0,000	0,106	0,005	0,000		0,003	0,000	0,003	0,001	0,002	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	,285*	,493*	0,199	,301*	,599*	,419*	1	,493*	,346*	,525*	,274*	,272*	0,222	0,249	,382**	,564**
	Sig. (1-tailed)	0,032	0,000	0,101	0,025	0,000	0,003		0,000	0,012	0,000	0,038	0,039	0,077	0,054	0,006	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	0,221	,491*	0,152	,285*	,367*	,533*	,493*	1	,560*	,262*	,376*	,279*	,402*	,333*	,264*	,603**
	Sig. (1-tailed)	0,077	0,000	0,166	0,032	0,008	0,000	0,000		0,000	0,045	0,007	0,035	0,004	0,015	0,044	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.9	Pearson Correlation	,574*	,524*	,302*	,419*	,300*	,408*	,346*	,560*	1	,635*	,616*	,549*	,494*	,391*	,380**	,735**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,025	0,003	0,025	0,003	0,012	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,006	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.10	Pearson Correlation	,633*	,568*	,383*	,632*	,463*	,464*	,525*	,262*	,635*	1	,529*	,657*	,309*	,311*	,633**	,752**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,006	0,000	0,001	0,001	0,000	0,045	0,000		0,000	0,000	0,022	0,021	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.11	Pearson Correlation	,269*	,321*	0,051	,315*	,272*	,432*	,274*	,376*	,616*	,529*	1	,529*	,722*	,499*	,507**	,715**
	Sig. (1-tailed)	0,041	0,018	0,373	0,020	0,039	0,002	0,038	0,007	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.12	Pearson Correlation	,540*	,550*	0,237	,649*	,462*	,541*	,272*	,279*	,549*	,657*	,529*	1	,477*	,439*	,677**	,767**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,063	0,000	0,001	0,000	0,039	0,035	0,000	0,000	0,000		0,001	0,002	0,000	0,000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.13	Pearson Correlation	,307*	,260*	0,038	0,199	,294*	,427*	0,222	,402*	,494*	,309*	,722*	,477*	1	,751*	,550**	,715**
	Sig. (1-tailed)	0,023	0,046	0,404	0,100	0,028	0,002	0,077	0,004	0,000	0,022	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.14	Pearson Correlation	,283*	0,138	-0,055	0,086	,432*	,532*	0,249	,333*	,391*	,311*	,499*	,439*	,751*	1	,585**	,662**
	Sig. (1-tailed)	0,033	0,189	0,364	0,291	0,002	0,000	0,054	0,015	0,005	0,021	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.15	Pearson Correlation	,481*	,466*	0,054	,394*	,478*	,652*	,382*	,264*	,380*	,633*	,507*	,677*	,550*	,585*	1	,757**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,001	0,365	0,004	0,001	0,000	0,006	0,044	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalX2	Pearson Correlation	,617*	,686*	,385*	,632*	,679*	,747*	,564*	,603*	,735*	,752*	,715*	,767*	,715*	,662*	,757**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																	

Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	,464**	,509**	,551**	,316*	,287*	,354*	,364**	,668**	,548**	,309*	,598**	,669**
	Sig. (1-tailed)		0,001	0,000	0,000	0,019	0,031	0,010	0,008	0,000	0,000	0,022	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	,464**	1	,669**	,648**	,492**	,401**	,437**	,369**	,439**	,609**	,284*	,530**	,724**
	Sig. (1-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,000	0,004	0,002	0,007	0,002	0,000	0,032	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	,509**	,669**	1	,621**	,425**	0,230	,331*	0,238	,465**	,640**	0,046	,375**	,602**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,002	0,069	0,015	0,062	0,001	0,000	0,385	0,007	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.4	Pearson Correlation	,551**	,648**	,621**	1	,529**	,440**	,338*	,407**	,523**	,632**	,342*	,656**	,764**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,013	0,003	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.5	Pearson Correlation	,316*	,492**	,425**	,529**	1	,706**	,635**	,450**	,353*	,446**	,285*	,471**	,718**

	Sig. (1-tailed)	0,019	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000	0,001	0,010	0,001	0,032	0,001	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.6	Pearson Correlation	,287*	,401**	0,230	,440**	,706**	1	,511**	,575**	,418**	,443**	,431**	,583**	,735**
	Sig. (1-tailed)	0,031	0,004	0,069	0,002	0,000		0,000	0,000	0,003	0,001	0,002	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.7	Pearson Correlation	,354*	,437**	,331*	,338*	,635**	,511**	1	,646**	,437**	,430**	,315*	,308*	,664**
	Sig. (1-tailed)	0,010	0,002	0,015	0,013	0,000	0,000		0,000	0,002	0,002	0,020	0,022	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.8	Pearson Correlation	,364**	,369**	0,238	,407**	,450**	,575**	,646**	1	,499**	,303*	,378**	,399**	,668**
	Sig. (1-tailed)	0,008	0,007	0,062	0,003	0,001	0,000	0,000		0,000	0,024	0,006	0,004	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.9	Pearson Correlation	,668**	,439**	,465**	,523**	,353*	,418**	,437**	,499**	1	,704**	,623**	,625**	,782**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,002	0,001	0,000	0,010	0,003	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.10	Pearson Correlation	,548**	,609**	,640**	,632**	,446**	,443**	,430**	,303*	,704**	1	,529**	,554**	,784**

	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,024	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.11	Pearson Correlation	,309*	,284*	0,046	,342*	,285*	,431**	,315*	,378**	,623**	,529**	1	,563**	,643**
	Sig. (1-tailed)	0,022	0,032	0,385	0,012	0,032	0,002	0,020	0,006	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.12	Pearson Correlation	,598**	,530**	,375**	,656**	,471**	,583**	,308*	,399**	,625**	,554**	,563**	1	,785**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,007	0,000	0,001	0,000	0,022	0,004	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total Y	Pearson Correlation	,669**	,724**	,602**	,764**	,718**	,735**	,664**	,668**	,782**	,784**	,643**	,785**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).														

Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,942	12

Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,901	15

Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,900	15

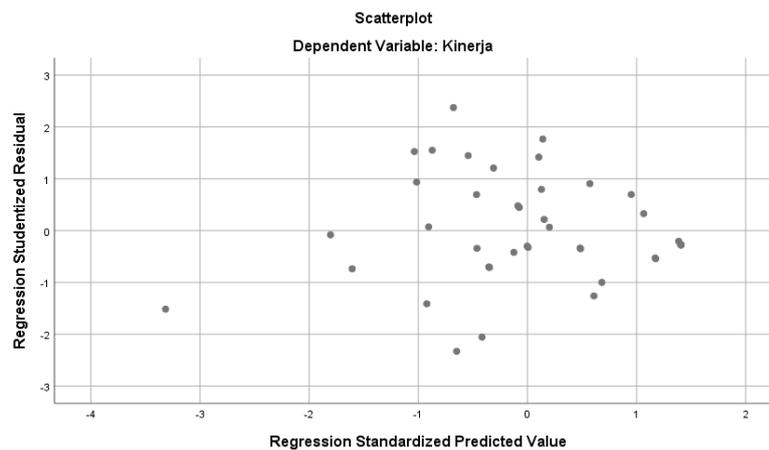
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96384916
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,096
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,031 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 12 Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

			Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kepuasan	Correlation Coefficient	1,000	,497**	,525**
		Sig. (1-tailed)		0,000	0,000
		N	43	43	43
	Lingkungan	Correlation Coefficient	,497**	1,000	,944**
		Sig. (1-tailed)	0,000		0,000
		N	43	43	43
	Kinerja	Correlation Coefficient	,525**	,944**	1,000
		Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	
		N	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 13 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,913	,908	2,01235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan

Lampiran 14 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1690,298	2	845,149	208,702	,000 ^b
	Residual	161,982	40	4,050		
	Total	1852,279	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan

Lampiran 15 RtabelP

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

Lampiran 16 Ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

77	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
78	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
79	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
80	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526