

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EKA WARNA KIMIA”

Disusun Oleh :

Nama : Helen Kristin

NIM : 25169011

Pembimbing :

Ponco Priyantono, S.E.,M.M.

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE
JAKARTA**

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





ABSTRAK

Helen Kristin / 25169011 / 2020 / Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia / Dosen Pembimbing : Ponco Priyantono, S.E.,M.M.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu perusahaan atau perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Jenis kualitas sumber daya manusia dan berapa banyak organisasi atau perusahaan harus mengatur Sumber Daya Manusia yang ada, masalah sekarang mencapai kinerja optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Eka Warna Kimia.

Terdapat empat indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedia fasilitas kerja. Kemudian untuk mengukur variabel kepuasan kerja terdapat lima indikator yaitu kepekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Untuk mengukur variabel kinerja menggunakan enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 93 responden yang bekerja di PT. Eka Warna Kimia. Alat ukur dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki t tabel 1,299, untuk variabel kepuasan kerja hasil t tabel 2,635 dengan signifikansi lingkungan kerja 0,197 dan kepuasan kerja 0,001.

Simpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dikelola perusahaan berdampak dengan baik terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Helen Kristin / 25169011/2020 / The influence of work environment and job satisfaction on employee performance of PT. Eka Warna Kimia / Advistor: Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Human resources are assets for a company or company that cannot be eliminated. The type of quality of human resources and how many organizations or companies have to manage existing Human Resources, the problem is now achieving optimal performance so that company goals can be achieved. Therefore, this researcher aims to determine the effect of work environment and job satisfaction at PT. Eka Color Chemistry.

There are four indicators to measure work environment variables, namely work atmosphere, relationship with coworkers, relationship between subordinates and leadership, available work facilities. Then to measure the job satisfaction variable there are five indicators, namely employment itself, salary, promotion opportunities, supervision, co-workers. To measure performance variables using six indicators, namely quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, work commitment.

This study uses a questionnaire distribution method to 93 respondents who work at PT. Eka Color Chemistry. The measuring instrument in this research is validity test, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test, and hypothesis test. The tool used is SPSS 20.

The results showed the work environment variable has t table 1.299, for the variable job satisfaction results t table 2.635 with a work environment significance 0.197 and job satisfaction 0.001.

The conclusion of this research states that work environment and satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. This proves that the work environment and job satisfaction managed by the company have a good impact on employee performance.

Keywords : Work environment, Job satisfaction, Performance



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Indonesia saat ini menjadi prioritas oleh pemerintah. Hal ini seperti yang disampaikan Kementerian Perindustrian sedang memprioritaskan pengembangan industri kimia di dalam negeri, sesuai dengan implementasi peta jalan Making Indonesia 4.0. Salah satu langkah strategis yang dijalankan, yakni memacu investasi dari perusahaan skala global agar bisa memperkuat struktur manufaktur di Indonesia supaya sektor hulu sampai hilir terintegrasi. Menperin menegaskan, pihaknya bertekad fokus mendorong tumbuhnya industri petrokimia di Indonesia. Sebab, industri petrokimia yang dikategorikan sebagai sektor induk (*mother of industry*) ini menghasilkan berbagai komoditas yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan baku oleh sektor manufaktur lainnya, seperti industri kemasan, tekstil, alat rumah tangga, hingga komponen otomotif dan produkelektronika

<https://kemenperin.go.id/artikel/21258/Sambangi-Korea,-Menperin:-Lotte-Chemical-Tambah-Investasi-Jadi-USD-4,3-Miliar>

Kemenperin terus berupaya memacu daya saing industri melalui langkah kebijakan strategis yang berfokus pada memperkuat struktur industri, Standar Nasional Indonesia (SNI), dan menciptakan iklim usaha yang kondusif. Selain itu, perlu dilakukan promosi industri prioritas serta pengembangan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis digital untuk menciptakan nilai tambah tinggi di dalam negeri seiring dengan penerapan industri 4.0. Guna mendorong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



transformasi tersebut, kami telah menyiapkan berbagai kebijakan yang dapat

memberikan stimulus agar industri kita bisa segera menerapkan transformasi industri 4.0 (<https://kemenperin.go.id/artikel/21035/Industri-Kimia-Hilir-Sumbang-PDB-Hingga-Rp-91,7-Triliun>)

Kemajuan perusahaan ditandai dengan kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja karyawan (prestasi kerja) atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Aditya (2017:33), 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Kinerja yang optimal dapat terlihat dari bagaimana keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Nursasongko dalam Fiska (2019:4) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Lingkungan yang kurang nyaman akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Disinilah letak pentingnya peranan

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul (2018) menyatakan bahwa

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini artinya semakin tinggi kesesuaian Lingkungan Kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Hal penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja menurut Handoko dalam Irhamatul (2016:20) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap

pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Beberapa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan tersebut, gaji, peluang promosi,

dan hubungan dengan rekan kerja, Robbins (2017). Menurut AA.Ngr (2016) Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan

kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh

akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

PT. Eka Warna Kimia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kimia. Secara umum PT. Eka Warna Kimia tersebut terbagi menjadi dua bagian, yaitu karyawan bagian head office dan karyawan bagian operasional. Untuk mengatur manajemen gedung tentunya dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Selama melaksanakan observasi di PT. Eka Warna Kimia, Masalah yang terjadi di lingkungan kerja bagi karyawan, salah satunya adalah hubungan antar atasan dengan bawahandan sesama karyawan lain juga kurang harmonis, sehingga menjadi faktor penghambat hubungan dalam bekerja, berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti mesin fotocopy yang sering error namun tidak diganti baru, kurangnya lemari untuk penyimpanan file hingga setiap lemari penuh tertumpuk sehingga banyaknya file yang berhamburan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Selain masalah lingkungan kerja, ditemukan masalah dalam kepuasan kerja

salah satunya adalah pemberian bonus dan kenaikan gaji tidak pasti. Bahkan gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tingkat jabatannya, dimana posisi kepala divisi merasa tidak puas dengan gaji yang diterima dengan tanggung jawab pekerjaan yang berat. Dan bukan hanya bonus dan kenaikan gaji saja, promosi jabatan bahkan susah di capai di perusahaan tersebut bagi karyawan staff untuk naik jabatan membutuhkan waktu yang lama.

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan di tempat kerja. Kehadiran yang tepat waktu dapat mengindikasikan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu tapi sebaliknya, jika kehadiran di tempat kerja sering terlambat maka akan mengganggu kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan dengan penelitian dari Hamali (2016:200) hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berikut data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Eka Warna Kimia :

Table 1.1 Data Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

No	Bulan (2019)	Jumlah Karyawan	Izin	Terlambat
1	Januari	59	1	23
2	Februari	59	0	20
3	Maret	59	2	29
4	April	59	1	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

5	Mei	59	3	22
6	Juni	58	3	22
7	Juli	57	0	27
8	Agustus	58	3	25
9	September	58	2	21
10	Oktober	59	2	20
11	November	58	3	28
12	Desember	58	7	27

Sumber : PT. Eka Warna Kimia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat keterlambatan karyawan yang hadir dari januari sebanyak 59 karyawan dan 23 karyawan yang terlambat. Kemudian bulan November terdapat 58 karyawan dan sebanyak 28 karyawan yang terlambat. Kemudian pada puncaknya terjadi pada bulan Maret sebanyak 59 karyawan dan 29 karyawan yang terlambat. Hal ini dapat berpotensi pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Warna Kimia**

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Warna Kimia ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Warna Kimia ?



C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang di dapat dalam penelitian dan keterbatasan waktu dan tenaga yang di miliki serta dengan tujuan agar peneliti dapat lebih terarah, maka dibuatnya masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia ?

D. Batasan Penelitian

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis membuat batasan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian adalah PT. Eka Warna Kimia
2. Sample yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan PT. Eka Warna Kimia
3. Instrumen yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja yang diberikan oleh PT. Eka Warna Kimia

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Warna Kimia.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



F. Tujuan Penelitian

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia
2. Untuk mengetahui dan analisis sejauh mana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, hingga secara teoritis maupun secara praktis. Berikut beberapa manfaat penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Para karyawan dapat memahami bahwa seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

b. PT. Eka Warna Kimia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana Lingkungan kerja, Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan peneliti khususnya terhadap pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai saran bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti dari bangku kuliah dengan dunia kerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Warna Kimia. Untuk keperluan penelitian maka akan disebarakan kuesioner di PT Eka Warna Kimia sebanyak 93 responden yang menjadi sampel.

B. Disain Penelitian

Disain Penelitian memiliki beberapa peranan yang penting dalam upaya menghasilkan data yang diperlukan dalam penelitian serta dalam melakukan analisis sebuah masalah yang diteliti terhadap suatu penelitian. Penelitian survey dilakukan untuk membuat generalisasi dari sebuah pengamatan dan hasilnya akan lebih akurat jika dibandingkan dengan sample yang representatif.

Peneliti yang penulis lakukan adalah dengan cara menyebarkan kuisisioner ke karyawan PT. Eka Warna Kimia untuk mendapatkan score penilain dengan system skala Likert. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Adapun pengertian atau definisi skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena social, berdasarkan definisi operasiona yang lebih ditetapkan oleh peneliti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif ataupun negative. Dalam penelitian ini variabel Independennya adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Berdasarkan dari rumusan masalah yang dikemukakan akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



“performance appraisal”. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan, pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Tabel 3. 1

Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21)	Kuantitas	Likert
	Kualitas	Likert
	Ketepatan waktu	Likert
	Efektivitas	Likert
	Kemandirian	Likert
	Komitmen Kerja	Likert

Sumber : Data Kuisisioner

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 3. 2

Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Nitisemito dalam Aditya (2016:18)	Suasana Kerja	Likert
	Hubungan dengan rekan kerja	Likert
	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	Likert
	Tersedia fasilitas kerja	Likert

Sumber: Data Kuisisioner

Tabel 3. 3

Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X2) Luthans dalam Damayanti (2018)	Pekerjaan itu sendiri	Likert
	Gaji	Likert
	Kesempatan Promosi	Likert
	Pengawasan	Likert
	Rekan Kerja	Likert

Sumber: Data Kuisisioner

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel non probabilitas (*nonprobability sampling*). Menurut Sekaran dan Bougie (2017:67) Berpendapat bahwa pengambilan sampel nonprobabilitas berarti bahwa elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas apapun yang melekat untuk terpilih sebagai subjek sampel.

Sekaran dan Bougie (2017:67), Pendekatan yang digunakan adalah teknik teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Responden yang dipilih adalah seluruh karyawan pusat dan 4 cabang PT. Eka Warna Kimia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan secara langsung dari sumber asli atau dari pihak pertama dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan dengan cara member seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, kuesioner yang sudah ada jawabannya, dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu jawaban. Pada umumnya opsi jawaban terdiri dari 5 (lima) dan masing-masing mempunyai nilai yang berbeda, hal ini dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini :

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 3. 4

Alternatif Jawaban Kuesioner

Ukuran Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Kuesioner

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

F. Teknik Analisis Data

Setelah kuesioner disebarkan, data-data yang didapatkan dari menyebarkan kuesioner harus diolah dan dalam penelitian ini, data-data tersebut diolah dengan menggunakan *software* SPSS 20.0. Berikut teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data-data dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2016: 145). Kuesioner atau instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila nilai validitas (*rhitung*) sebesar 0,30(*rkritis*) atau lebih, dan dapat dilanjutkan ketahap pengolahan data berikutnya.

Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner digunakan metode korelasi product moment yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden dengan skor masing-masing item dengan rumus :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2. Uji Reabilitas

Arikunto (2016: 148) menyatakan bahwa : “Angket dapat dikatakan reliabel jika dapat dipercaya, konsisten, dan bila digunakan untuk mengukur subyek yang sama memberikan hasil yang tidak jauh berbeda”. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai reabilitas instrumen penelitian lebih besar dibanding dengan nilai koefisien korelasi ($r_i > 0,60$).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah data yang diteliti telah berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan melakukan Uji one sample kologorov smirnov. Pengujian one sample kologorov smirnov dapat dilihat dari nilai Asymp Sig (2-tailed). Pengambilan keputusan dalam muji normalitas ini adalah :

- a. Jika nilai Sig $> 0,05$ maka Data Berdistribusi Normal
- b. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka Data Tidak Berdistribusi Normal

4. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh deskripsi atau gambaran terkait mengenai data yang digunakan dalam penelitian dari nilai rata-rata (mean), modus, standar deviasi (deviation standar), varian (variance), nilai minimum, nilai 5 maksimum, range, dan lainnya. (Ghozali 2016). Statistik deskriptif memberikan interpretasi data yang lebih jelas dan mudah dipahami.



a. Analisis Persentase

Analisis persentase digunakan untuk mengetahui jawaban terbanyak dalam bentuk persentase dan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

b. Rata-rata Hitung (Mean)

Rata-rata hitung adalah penjumlahan nilai-nilai pengamatan dalam suatu distribusi yang dibagi oleh jumlah pengamatan.

5. Skala Likert

Menurut sekaran (2017:30) skala likert digunakan untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima-titik. Setiap respon diberikan skor numerik untuk menyatakan tingkat dukungan sikap dan skor tersebut dan juga memungkinkan untuk menghitung total atau penjumlahan nilai untuk setiap responden dengan menjumlahkan antar poin.

Tabel 3. 5
Skala Likert

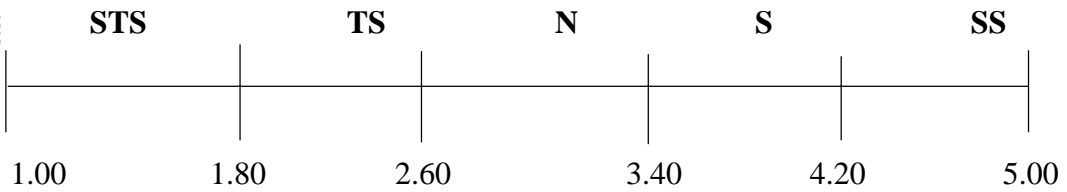
Skala peringkat	Bobot
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Data Kuisisioner

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Untuk menghitung skala penilaian, digunakan rentang skala yaitu sebagai berikut:



Keterangan

- 1.00– 1.80 = Sangat Tidak Setuju
- 1.80-260= Tidak Setuju
- 2.61-3.40 = Netral
- 3.41-420 = Setuju
- 4.21-5.00= Sangat Setuju

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016:154), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah residual yang mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dapat diuji dengan uji Kolmogorov-Sminov. Kriteria untuk menentukan apakah data residual berdistribusi normal adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas < 0.05 berarti data residual berdistribusi tidak normal
2. Jika probabilitas > 0.05 berarti data residual berdistribusi normal

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas tetapi jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria untuk bebas multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10 .

1. Jika nilai *tolerance* > 0.10 atau VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas
2. Jika nilai *tolerance* < 0.10 atau VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas



7. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), uji F digunakan untuk mengukur signifikansi secara simultan/bersama-sama terhadap variabel Y apakah model regresi penelitian layak atau tidak. adapaun Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah model layak digunakan atau tidak adalah:

1. Taraf signifikansi / Sig. F ($\alpha = 0,05$)
2. Jika nilai Sig. F > 0.05 maka model tidak layak untuk digunakan.dalam penelitian
3. Jika nilai Sig. F < 0.05 maka model layak untuk digunakan dalam penelitian
4. Jika nilai Sig. F < 0.05 maka model layak untuk digunakan dalam penelitian

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Ghozali (2016:97), digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen signifikan atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi / Sig. t ($\alpha = 0.05$)
2. Jika nilai Sig. t < 0.05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
3. Jika nilai Sig. t > 0.05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen terbatas untuk menjelaskan variabel dependen sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil PT. Eka Warna Kimia

PT. Eka Warna Kimia perusahaan ini bergerak dalam bidang bahan baku kimia, bisnis ini terletak di lokasi Jl. Jend Sudirman Kav 75 Wisma Bumiputera Lt9. Kelompok perusahaan perdagangan dan distribusi internasional perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1970. Pt. EkaWarna Kimia ini sebagai importir, Stockist, dandistributor terkenal selama lebih dari lima puluh tahun berdiri dengan cabang-cabang di kota-kotautama di Indonesia, memiliki pengetahuan tentang kondisi lokal, dan pengalaman dalam pemasaran. Berspesialis dalam memasok berbagai jenis bahan kimia dan bahan baku untuk berbagai industri mulai dari industry plastik, indutri otomotif, industri tekstil, industry konstruksi dan serat kaca, industry perekat, industry kertas dan kemasan, industri cat dan industri karet.

2. Visi dan Misi PT. Eka Warna Kimia

Visi PT. Eka Warna Kimia

Menjadi perusahaan industri kimia yang baik, dengan fokus memberikan hasil yang luar biasa bagi klien.

Misi PT. Eka Warna Kimia

1. Mengembangkan kesediaan produk-produk kami kepada pelanggan domestik dan internasional;
2. Meningkatkan standar kualitas produk;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Terus tumbuh secara berkelanjutan dengan memuaskan pelanggan dan memotivasi karyawan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

3. Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu gambar atau sketsa tertentu yang mewakili suatu perusahaan.



Gambar 4. 1

Logo Perusahaan

Sumber : PT. Eka Warna Kimia

4. Struktur Organisasi PT. Eka Warna Kimia

Struktur organisasi merupakan susunan pembagian posisi/ jabatan yang terkoordinasi dengan bagian/departemen-departemen lainnya yang beretujuan untuk saling berkerjasama dan mencapai tujuan suatu organisasi.

Struktur organisasi PT Eka Warna Kimia dipimpin oleh Presiden Direktur yang dibawahhi oleh direktur. Sehingga pelaksanaan kegiatan sehari-hari secara langsung dilimpahkan oleh presiden direktur ke direktur beserta asistennya. Selanjutnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dibagi kedalam beberapa divisi/*departement* yang masing-masing dikepalai oleh seorang manager pada bagian tertentu. Adapun departemen-departemen tersebut sebagai berikut :

- (a) *Human Resource*
- (b) *Finance & Accounting*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (c) *Tax officer*
- (d) *Import*
- (e) *Sales Marketing*
- (f) *Admin Support Sales Marketing*
- (g) *Staff Collection*
- (h) *Office Boy*

Secara umum, deskripsi pekerjaan yang terdapat pada masing-masing departemen adalah sebagai berikut :

(1) *Human Resource*

- a. Merencanakan dan mengembangkan kebijakan dan sistem pengelolaan SDM
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi manajemen SDM di seluruh perusahaan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target dan/atau visi perusahaan.

(2) *Finance & Accounting*

- a. Merencanakan melaksanakan dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membatu perusahaandalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target finansial perusahaan.

(3) *Tax Officer*

- a. Menghitung potensi pajak yang harus dibayarkan perusahaan dalam suatu periode sekali, suatu perusahaan harus melaporkan dan menyetorkan pajak yang ditanggung dan dibebankan kepada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



direktorat jenderal pajak. Agar bisa tahu berapa potensi pajak yang harus ditanggung dalam satu periode.

- b. Mengurus administrasi pajak seperti PPh 21, 22, 23, 25 Pasal 4 (2), PPh badan, PPN hingga PPnBM.

(4) *Import*

- a. Mengelola dokumentasi Export dan Import serta penanganan pengiriman/shipment Export dan Import
- b. Menangani kendala teknis dilapangan dan pengaturan operasional trucking untuk kegiatan bongkar muat
- c. Negosiasi dan komunikasi dengan pembeli untuk mengatur jadwal pengiriman export dan import
- d. Komunikasi dengan kementerian perdagangan, beacukai
- e. Menyediakan data persediaan/stock. Serta melakukan perhitungan dan analisa kebutuhan import dan export.

(5) *Sales Marketing*

- a. Aktif mencari target
- b. Merekap data hasil penjualan, evaluasi rekapan data penjualan,
- c. Menjamin kepuasan pelanggan
- d. Mencari mitra kerja
- e. menyusun startegi lanjutan

(6) *Admin Support Sales Marketing*

- a. Mebuat Bon Order Base On Purchase Order
- b. Membuat Delivery Order berdasarkan Bon Order yang sudah dibuat marketing yang bersangkutan
- c. Print Invoice internal / Data penjualan berdasarkan Delivery

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Order

- d. Menyiapkan invoice dan faktur pajak yang telah dilengkapi Delivery Order, Purchase Order, TTBT dll untuk dikirimkan kepada customer
- e. Membuat ED Customer berdasarkan Invoice yang telah dibuat

(7) Staff Collection

- a. Melakukan penagihan langsung ke nasabah yang terlambat dan mengasurkan kewajibannya.
- b. Melakukan negosiasi terhadap nasabah yang tertunggak angsurannya agar segera melakukan kewajibannya.
- c. Membuat laporan kunjungan harian.

(8) Office Boy

- a. Memberikan komputer, kursi, meja beserta perlengkapan kantor lainnya.
- b. Membersihkan karpet menggunakan vacuum cleaner
- c. Membersihkan dapur, mencuci piring dan gelas, dan membersihkan sampah yang berserakan .

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Pearson Correlation*. Dinyatakan valid bila nilai sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal pertanyaan tersebut valid. Kuesioner ini diujikan terhadap 93 responden. berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	No	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Suasana Kerja	1	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	0,230	0,026	Valid
	2	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara di tempat saya bekerja	0,650	0,000	Valid
Hubungan dengan Rekan Kerja	3	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,607	0,000	Valid
	4	Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja	0,497	0,000	Valid
Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	5	Saya merasa bahwa saya memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan	0,559	0,000	Valid
	6	Saya merasa bahwa saya dapat menjalankan perintah atasan terkait dengan pekerjaan	0,481	0,000	Valid
Tersedianya fasilitas kerja	7	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja untuk mendukung aktifitas kerja	0,503	0,000	Valid
	8	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang digunakan dapat berfungsi dengan baik	0,515	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hasil uji validitas dari nilai *Pearson Correlation* variabel Lingkungan kerja pada tabel 4.1 diatas adalah menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dianggap valid karena nilai sig < 0,05.

b) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	1	Saya merasa puas dengan pekerjaan karena memberikan tantangan pada saya	0,485	0,000	Valid
	2	Saya merasa senang dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang saya jalani	0,586	0,000	Valid
Gaji	3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	0,735	0,000	Valid
	4	Saya merasa puas dengan pendapatan yang saya terima	0,717	0,000	Valid
Kesempatan Promosi	5	Saya memperoleh peningkatan karir dalam pekerjaan saya	0,704	0,000	Valid
	6	Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan	0,661	0,000	Valid
Pengawasan	7	Saya merasa puas dengan pengawasan atasan dengan pekerjaan saya	0,498	0,000	Valid
	8	Saya merasa puas dengan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan	0,573	0,000	Valid
Rekan Kerja	9	Saya merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memotivasi saya lebih giat lagi dalam bekerja	0,486	0,000	Valid

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	10	Saya tidak menemukan	0,350	0,001	Valid
		kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja			

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil uji validitas dari nilai *Pearson Correlation* variabel Lingkungan kerja pada tabel 4.2 diatas adalah menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dianggap valid karena nilai sig < 0,05.

c) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karawan

Variabel	No	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kualitas	1	Saya selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan	0,436	0,000	Valid
	2	Saya mampu menunjukkan kualitas bekerja yang lebih baik	0,611	0,000	Valid
Kuantitas	3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0,612	0,000	Valid
	4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0,598	0,000	Valid



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Ketepatan Waktu	5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,553	0,000	Valid
	6	Saya selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaan	0,606	0,000	Valid
Efektivitas	7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan atasan	0,620	0,000	Valid
	8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standart yg ditetapkan	0,555	0,000	Valid
Kemandirian	9	Saya melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	0,468	0,000	Valid
	10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0,619	0,000	Valid
Komitmen	11	Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa adanya pengawasan atasan	0,518	0,000	Valid
	12	Saya selau berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	0,543	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil uji validitas dari nilai *Pearson Correlation* variabel Kinerja Karyawan pada tabel 4.3 diatas adalah menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dianggap valid karena nilai sig < 0,05



2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai reabilitas instrumen penelitian lebih besar dibanding dengan nilai koefisien korelasi $>0,60$. Menurut Arikunto (2016: 148) Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Hasil uji reliabilitas tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,604	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,788	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.802	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,6 sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. Profil Responden

Profil responden berdasarkan jenis, kelamin, usia, lamanya bekerja dan posisi jabatan.

a. Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 4. 5

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	37	39,8%
2	Wanita	56	60,2%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan di PT. Eka Warna Kimia terdapat 37 orang (39,8%) yang berjenis kelamin pria dan 56 orang (60,2%) yang berjenis kelamin wanita. Banyaknya reponden yang berjenis kelamin wanita dikarenakan perusahaan melihat karyawan wanita lebih teliti.

b. Usia

Presentase responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6

Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 Tahun	37	39.8%
2	26-35 Tahun	37	39.8%
3	36-45 Tahun	11	11.8%
4	46-55 Tahun	8	8.6%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data dilolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT. Eka Warna Kimia terdapat 37 orang (39,8%) yang berusia <25 Tahun, 37 orang (39,8%) yang berusia 26-35 Tahun, 11 orang (11,8%) yang berusia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

36-45 Tahun dan 8 orang (8.6%) 46-55 Tahun. Banyaknya responden yang berusia 25 – 35 Tahun dikarenakan karyawan pada usia tersebut masih bisa dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan.

c. Lama Bekerja

Presentase responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4. 7

Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10 tahun	71	76,3%
2	11-20 tahun	10	10,8%
3	>20 tahun	12	12,9%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa lama bekerja pada karyawan di PT. Eka Warna Kimia yaitu terdapat 71 orang dengan waktu kurang dari 10 tahun dengan presentase 76,3%, serta terdapat 10 orang dengan waktu 11 – 20 tahun dengan presentase 10,8% kemudian terdapat 12 orang dengan waktu lebih dari 20 tahun dengan presentase 12,9%. Sedikit responden yang bekerja lebih dari 20 tahun dikarenakan banyak pensiun. Sedangkan, banyaknya responden yang bekerja 1-10 tahun dikarenakan perusahaan masiih terus menghire karyawan pada perusahaan tersebut.

d. Posisi Jabatan

Presentase responden terhadap posisi jabatan dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 4. 8

Responden berdasarkan Posisi Jabatan

No	Posisi/Jabatan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Manager	10	10,9%
2	Asisten Manager	2	2,2%
3	Supervisor	2	2,2%
4	Staff	79	84,7%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT. Eka Warna Kimia terdapat 10 karyawan sebagai Manager (10,9%), kemudian terdapat 2 Asisten Manager (2,2%), terdapat juga 2 karyawan Supervisor (2,2%), selanjutnya terdapat 79 karyawan sebagai staff (84,7%).

e. Rata-rata

1. Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 9

Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	0	0	7	81	5	3,98
2	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara di tempat saya bekerja	0	0	7	58	28	4,23



3	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0	0	4	52	37	4,35
4	Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja	0	1	0	71	22	4,22
5	Saya merasa bahwa saya memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan	0	0	2	64	27	4,27
6	Saya merasa bahwa saya dapat menjalankan perintah atasan terkait dengan pekerjaan	0	0	3	61	29	4,28
7	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja untuk mendukung aktifitas kerja	0	0	2	56	35	4,35
8	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang digunakan dapat berfungsi dengan baik	0	0	2	68	23	4,23
Jumlah							33,91
Rata-Rata							3,32

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai indikator tertinggi berada di indikator nomor 3 dan 7 sebesar 4,35 dan nilai indikator terendah berada di indikator nomor 1 sebesar 3,98 dan rata-rata nilai indikator pada Lingkungan Kerja adalah 3,32.

Rentang skala yang didapatkan dari analisis variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

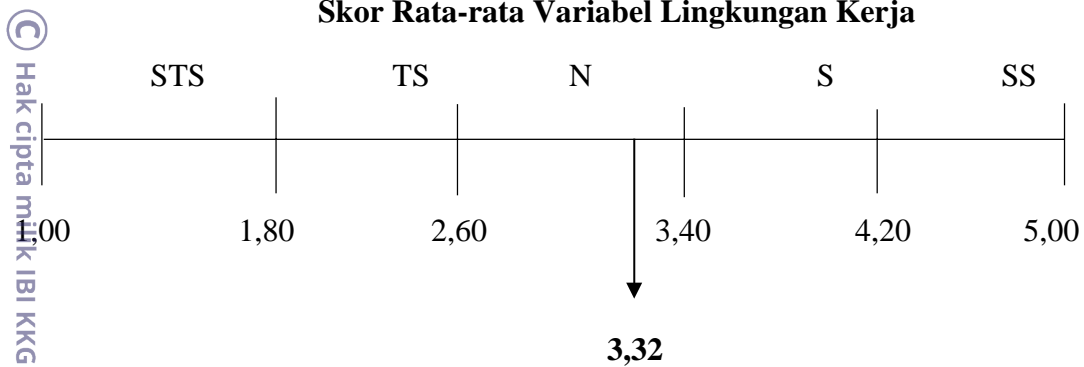
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 4. 2

Skor Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja



Dari hasil rentang skala sebesar 3,32 yang berada pada rentang netral, maka dapat disimpulkan bahwa adanya Lingkungan Kerja yang sudah sesuai dengan ada.

2. Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 10

Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan karena memberikan tantangan pada saya	0	0	2	65	26	4,26
2	Saya merasa senang dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang saya jalani	0	0	4	57	32	4,30
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	1	1	3	52	36	4,30
4	Saya merasa puas dengan pendapatan yang saya terima	1	0	7	51	34	4,26
5	Saya memperoleh peningkatan karir dalam pekerjaan saya	1	1	4	56	31	4,24
6	Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan	0	0	2	57	34	4,34

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7	Saya merasa puas dengan pengawasan atasan dengan pekerjaan saya	0	0	4	54	35	4,33
8	Saya merasa puas dengan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan	0	0	3	54	36	4,35
9	Saya merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memotivasi saya lebih giat lagi dalam bekerja	0	0	0	55	38	4,41
10	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0	0	3	56	34	4,33
Jumlah							43,12
Rata-rata							4,32

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai indikator tertinggi berada di indikator nomor 9 sebesar 4,41 dan nilai indikator terendah berada di indikator nomor 5 sebesar 4,24 dan rata-rata nilai indikator pada variabel Kepuasan Kerja adalah 4,32.

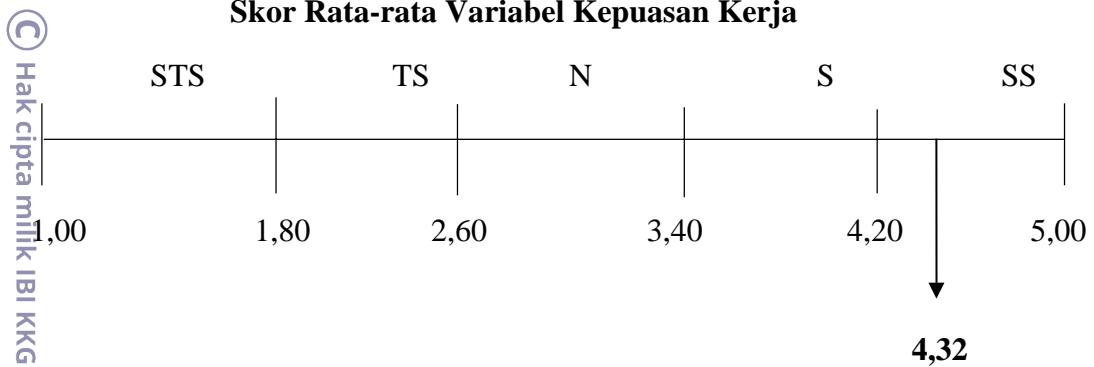
Rentang skala yang didapatkan dari analisis variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 4. 3

Skor Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja



Dari hasil rentang skala 4,32 yang berada pada rentang sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Eka Warna Kimia.

3. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11

Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan	0	0	0	61	32	4,34
2	Saya mampu menunjukkan kualitas bekerja yang lebih baik	0	0	3	46	44	4,44
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	47	46	4,49
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	49	44	4,47
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	2	48	43	4,44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

6	Saya selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	3	51	39	4,39
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan atasan	0	0	0	57	36	4,39
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standart yg ditetapkan	0	0	2	52	39	4,40
9	Saya melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	0	1	0	49	43	4,44
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	50	43	4,46
11	Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa adanya pengawasan atasan	0	0	1	46	46	4,48
12	Saya selau berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	0	0	1	43	49	4,52
Jumlah							53,26
Rata-Rata							4,44

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai indikator tertinggi berada di indikator nomor 12 sebesar 4,52 dan nilai indikator terendah berada di indikator nomor 1 sebesar 4,34 dan rata-rata nilai indikator pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,44.

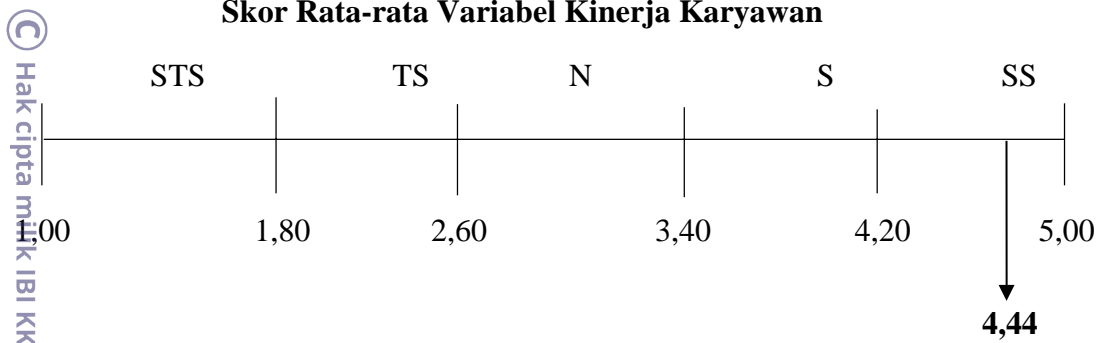
Rentang skala yang didapatkan dari analisis variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 4. 4

Skor Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan



Dari hasil rentang skala 4,44 yang berada pada rentang sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa adanya kinerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Eka Warna Kimia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Hasil Penelitian

1. Uji Klasik Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam model regresi ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian ini mempunyai distribusi normal atau tidak, dimana model regresi yang baik yaitu telah terdistribusi normal atau mendekati normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Menurut Ghozali (2016 : 154). Residual Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 4. 11

Output Uji Normalitas

	<i>Unstandardized residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,741

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,741 ($0,200 \geq 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Sedangkan model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Heterokedastisitas :

Tabel 4. 12

Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,652	Bebas heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,138	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2020



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai sig dari variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,05 (Sig 0,652 > 0,05) dan variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,05 (Sig 0,138 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa bebas heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas. Pengambilan keputusan menggunakan VIF (Varian Inflation Factor). Menurut Ghazali (2016 : 103) uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model persamaan yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila variabel bebasnya berkorelasi satu sama lain, maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 13
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,772	1,296
Kepuasan Kerja	0,772	1,296

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja lebih dari 0,10 ($0,772 \geq 0,10$) dan VIF kurang dari 10 ($1,296 \leq 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.



2. Uji Hipotesis

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

a. Uji Koefisien Determinasi (R)

koefisien determinasi (R) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4. 14

Koefisien Determinasi

R Square
0,384

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dengan nilai R adalah 0.384. Maka berada dalam posisi diantara nol dan satu, maka dalam penelitian ini seluruh variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

b. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas dimasukkan kedalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Menurut Ghazali (2016 : 96).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 4. 15
Hasil Uji F

F	Sig
7,710	0,001 ^b

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil pengujian simultan (uji f) tersebut diperoleh nilai sig sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti model cocok atau layak digunakan atau dapat diuji.

c. Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan mengasumsikan variabel independen lainnya adalah konstan. Apabila nilai sig dari $t < 0,05$ maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima, sedangkan jika nilai sig $> 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. Berikut disajikan hasil uji signifikansi individu atau uji t.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Model (Uji t)

Hipotesis	t	Sig.
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	1,299	0,197
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	2,635	0,010

Sumber : Data diolah, 2020



D. Pembahasan

Berdasarkan analisis- analisis diatas, diperoleh temuan-temuan penelitian :

1. Profil Responden

Berdasarkan presentase profil responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Eka Warna Kimia memiliki jenis kelamin wanita sebesar 60,2% dikarenakan perusahaan melihat kinerja wanita lebih teliti untuk mengerjakan pekerjaan kantor. Responden yang berusia antara 25 – 35 tahun dengan presentase 79,6% dikarena seseorang pada usia tersebut masih dapat dikembangkan keahliannya. Selanjutnya yang memiliki lama waktu bekerja atara 1 – 10 tahun dengan presentase 76,3% dikarenakan perusahaan masih membutuhkan karyawan di operasional kantor. Kemudian posisi yang paling banyak adalah staff dengan jumlah 79 karyawan dan memiliki presentase 84,7% dikarenakan diposisi tersebut banyak berperan dalam melakukan aktifitas head office.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t hasil pada variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Eka Warna Kimia memengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja dalam Tiya (2018:74) menurut Sedarmayanti (2009) adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyaman tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling tinggi ada 2 pertanyaan yaitu “Saya menjalin hubungan baik dengan rekan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kerja” dan “Saya dapat menggunakan fasilitas kerja untuk mendukung aktifitas kerja”. Pertanyaan ini memiliki skor rata-rata 4,35 dikarenakan mereka nyaman dengan karyawan lainnya, dan juga nyaman dengan fasilitas kantor”. Dan rata-rata tabel terendah dalam pertanyaan “Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan”. Dengan skor rata-rata 3,98 dikarenakan beberapa karyawan kurang nyaman dengan suasana kerja dikantor. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t hasil pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada PT. Eka Warna Kimia memengaruhi Kinerja karyawan. Dalam Abdul (2018:108) menurut Robbins (2011:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling tinggi yaitu pada pernyataan “Saya merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memotivasi saya lebih giat lagi dalam bekerja”. Pertanyaan tersebut memiliki skor rata-rata 4,41 dikarenakan adanya motivasi antar karyawan. dan rata-rata tabel terendah dalam pertanyaan “Saya memperoleh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



peningkatan karir dalam pekerjaan saya”. Dengan skor rata-rata 4,24 dikarenakan peningkatan karir belum memuaskan bagi karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas (2016) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja positif secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji simultan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu $7,710 > 0,001$ dengan tingkat sig $F 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R antar lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil R square sebesar 0,384. Maka berada dalam posisi diantara nol dan satu, maka dalam penelitian ini seluruh variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eka Warna Kimia, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan berdampak positif pada kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eka Warna Kimia sehingga hipotesis kedua terbukti. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang diterapkan perusahaan berdampak positif pada kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuesioner dengan nilai rata-rata terendah 3,98 dengan pertanyaan “Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan”. Berarti bahwa selama ini lingkungan kerja yang dirasakan karyawan berada diantara tidak nyaman dan nyaman. Namun, karyawan tetap perlu ruang kerja yang lebih rapih dan terorganisir supaya meningkatkan kemampuan karyawan untuk fokus dan produktif.
2. Berdasarkan kuesioner dengan nilai rata-rata terendah 4,24 dengan pertanyaan “Saya memperoleh peningkatan karir dalam pekerjaan saya”.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum puas dengan peningkatan karirnya. Maka dari itu, perusahaan meningkatkan lebih maksimal lagi melalui program pengembangan karir yang lebih baik secara terencana dan berkerlanjutan.

3. Berdasarkan kuesioner dengan nilai rata-rata terendah 4,34 dengan pertanyaan “Saya selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja belum maksimal. Namun, kinerja dapat lebih maksimal jika pihak pimpinan tetap follow up untuk mengetahui sejauh mana rencana kerja setiap karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelliti yang akan datang dapat lebih baik dari penelitian ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

- AA.Ngr. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 5, No. 1*
- Abdul (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*
- Aditya, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Core.ac.uk*
- Aditya, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Repository.ump.ac.id.*
- Afandi, P (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agus Tunggal, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Baiq Ertin, Rosyia Wardani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ejurnal.binawakya.or.id.*
- Chadek Novi Charisma, G. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Vol. 4 No.2,*
- Daniel Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 3, No. 2*
- Damayanti, R. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis dan Terapan, Oktober No 2.*
- David Harly Weol. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. *Ejournal unsrat Volume 15 No. 05*
- Delva (2020), Skripsi : *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak Cipta Milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Deta Pascarino. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Repository.uin-suska.ac.id*

Didit, Darmawan (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.12 No.1*

Dwi Maya Sari. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Repository.perpus.lainsalatiga.ac.id*

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 5, No.1, .*

Fiska. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media.neliti.com*

Hamali, A. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Ilham Nuryasin, Mochammad A., Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1*

Irhamatul, J (2016), Skripsi : *Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Irfan. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta CV, 2018

Kementerian Perindustrian, Diakses 20 November 2019

<https://kemenperin.go.id/artikel/21258/Sambangi-Korea,-Menperin:-Lotte-Chemical-Tambah-Investasi-Jadi-USD-4,3-Miliar>

Kementerian Perindustrian, Diakses 10 November 2020.

<https://kemenperin.go.id/artikel/21035/Industri-Kimia-Hilir-Sumbang-PDB-Hingga-Rp-91,7-Triliun>

Kurniawan. (2016), Skripsi : *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Moyivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jember: Universitas Jember.

Made, I. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja.

Vol.20.No.2.Agustus(PP83-176).

Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta : UUP STIM YKPN.

Mardiana. (2018). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Mila, B. (2015). Terori Kepuasan Kerja. *Seputarpengetahuan.co.id*

Ni Made, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4* .

Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

Novita, B. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 34 No. 1* .

Nuryasin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1* .

Nurul (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Student Vol 7, No 6*

Pascarino, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Repository.uin-suska.ac.id* .

Rahayu, P. (2019). Pengaruh Lingkunagan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Eprints.uny.ac.id*

Robbins, Sthepen P & Timothy A.Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba 4

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Bandung : PT Refika Aditama

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta Selatan.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sri Widodo (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Manggu.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta : Andi.

Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 3, No. 2*.

Hak cipta milik IBI KIB (Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

