

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. PANCA INDRA ENERGI PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

RAGIL RAMAHDANI

NPM : 175211014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. PANCA INDRA ENERGI PEKANBARU

OLEH :

Ragil Ramahdani
NPM : 175211014

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan sebanyak sebanyak 66 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara serta kuisisioner penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara bersama-sama lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING PANDEMIC COVID 19 AT PT. PANCA INDRA ENERGY PEKANBARU

BY:

***Ragil Ramadani
NPM : 175211014***

This study was conducted to determine and analyze the effect of the work environment and job satisfaction on employee performance during the Covid 19 Pandemic Period at PT. Panca Indra Energi Pekanbaru. The types and sources of data used are primary and secondary. The population and the sample are all employees as many as 66 people. Data collection techniques were obtained through interviews and research questionnaires. This research was carried out with a descriptive method. The conclusion in this study is that together the work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance during the Covid 19 Pandemic Period at PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Bapak Manager beserta Karyawan PT. Panca Indera Energi Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku yang telah memberikan doa serta dukungannya.
7. Kepada teman- teman seperjuangan yaitu Caca Sagita, Triselle Hermasicha, Oktavia Angraini, Vika Fahlia, Muthia Aurora, Rizka Anisya, dan Rani Rahima serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih selalu mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang.

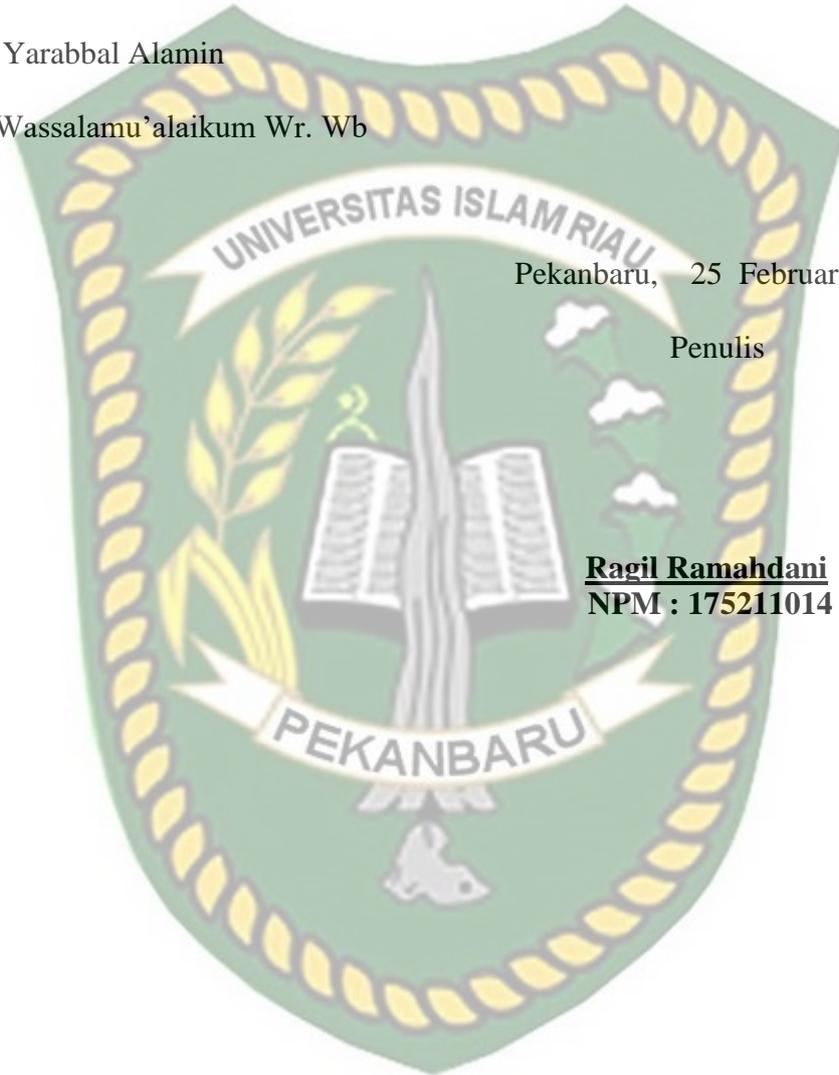
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 25 Februari 2022

Penulis

Ragil Ramahdani
NPM : 175211014



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Lingkungan Kerja	12
2.2. Kepuasan Kerja	20
2.3. Kinerja	36
2.4. Penelitian Terdahulu	45
2.5. Kerangka Penelitian	48
2.6. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1. Lokasi Penelitian	50
3.2. Operasional Variabel	50

3.3. Jenis dan Sumber Data	52
3.4. Metode Pengumpulan Data	52
3.5. Populasi dan Sampel.....	53
3.6. Analisis Data	53
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	59
4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	59
4.2. Visi dan Misi Perusahaan	59
4.3. Struktur Organisasi Serta Pelayanan Perusahaan	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
5.1 Identitas Responden.....	64
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	68
5.3. Analisis Lingkungan Kerja.....	70
5.4. Analisis Kepuasan kerja Karyawan.....	83
5.5. Analisis Kinerja Karyawan.....	98
5.6. Pengaruh Kepuasan kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru....	112
5.7. Pembahasan	117
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
6.1. Kesimpulan.....	121
6.2. Saran-saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	3
Tabel 3.1	Operasional Variabel	50
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	65
Tabel 5.2	Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	66
Tabel 5.3	Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.....	67
Tabel 5.4	Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	67
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00	68
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	70
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang nyaman pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.....	72
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai penerangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	73
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	74
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	75
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	76
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.....	78
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	79

Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.....	81
Tabel 5.15	Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	82
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	85
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	86
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	87
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	88
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan	90
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	91
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan	92
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif	93
Tabel 5.24	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	95
Tabel 5.25	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik	96
Tabel 5.26	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan kerja.....	97
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	100
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	102

Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	103
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	105
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang setuju karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	107
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	108
Tabel 5.33	Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru	110
Tabel 5.34	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja	111
Tabel. 5.36	Hasil Perhitungan Regresi Berganda	113
Tabel 5.37	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	115
Tabel 5.38	Hasil Perhitungan Uji F	116
Tabel 5.39	Hasil Perhitungan Uji t	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	49
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat dan kepuasan kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika,

motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai produktivitas kerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen produktivitas kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya makin

sedikit kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Oleh sebab itu organisasi perlu mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Panca Indra Energi Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha Trading Spare Part untuk Heavy Equipment, Genset, Agriculture & Forklift, Welding Equipment & Consumable dengan merk ESAB dan juga Batu Gerinda Merk BKH serta Layanan Service untuk Overhaul, Perbaikan dan Maintenance yang disupport oleh personel berpengalaman di bidangnya. Sekarang kami juga memasarkan. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan beserta tingkat kehadiran karyawan pada Panca Indera Energi Pekanbaru, yaitu :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Jabatan	Jumlah karyawan
Adminitrasi	7
CE	10
PIC	6
AXI	4
BC	5
AOM	6
Colector	6
Sales	14
Gudang	8
Jumlah	66

Sumber : Panca Indera Energi Pekanbaru

Dari table diatas dapat diketahui bahwa, jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sebanyak 66 orang. Yang dimana 66 orang karyawan tersebut terbagi dalam beberapa bidang yang terdapat pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Usaha untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

Kondisi eksternal kantor PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruang. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan. Selain itu penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja, kondisi ini membuat karyawan bekerja kurang nyaman. Kondisi ruang kerja yang agak panas cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan kreatifitas sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan.

Sedangkan secara internal lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan karena jenis pekerjaan banyak dilapangan untuk memasarkan produk teh botol ini. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan hubungan kerja dan silaturahmi antar sesama karyawan dan pemimpin. PT. Panca Indra Energi

Pekanbaru Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan.

Kepuasan merupakan suatu kepatuhan kepada aturan, norma, hukuman dan tata tertib yang berlaku. Dengan demikian dalam kepuasan lebih ditanamkan adanya kepatuhan dan kesadaran untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan. Adanya kesadaran berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri dalam pengimplementasian apa yang telah disadarinya, sehingga setiap pengendalian diri menunjukkan adanya sikap mental yang tinggi yang melekat pada diri seseorang karyawan.

Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan kepuasan serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan seharusnya melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan gaji sesuai bahkan di atas standar UMK, perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan seperti bonus untuk karyawan yang tidak pernah absen dan datang tepat waktu, para atasan selalu mencoba memberikan menciptakan komunikasi yang baik dan menyemangati juga mendorong gairah kerja karyawan untuk bekerja untuk menuju sasaran dengan maksimal serta promosi jabatan untuk karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Selain itu, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa mereka mencapai target yang telah ditetapkan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru. Pencapaian target tersebut diukur selama sebulan sekali dengan ketentuan apabila karyawan telah mencapai target maka pada bulan berikutnya akan dinaikkan jumlah target penjualannya kembali begitu juga pada bulan-bulan berikutnya. Apabila karyawan memiliki prestasi dengan melakukan penjualan dengan mencapai target maka akan diberi bonus tambahan oleh pihak perusahaan berupa bonus sebesar Rp. 200.000 – Rp. 500.000 setiap bulannya.

Berdasarkan hasil observasi tersebut diketahui adanya masalah-masalah yang harus segera diperbaiki oleh pihak perusahaan. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah yang baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Menurut beberapa karyawan, gaji yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejenuhan, beberapa kerjasama antar karyawan juga terlihat kurang baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurang eratnya dalam berhubungan sesama antar rekan kerja akan menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan dalam bekerja sehingga

karyawan menjadi tidak betah bekerja dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

Bertitik tolak dari konsekuensi pentingnya kepuasan dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yang memiliki peranan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : **“Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru”**.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja d terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitan selanjutnya tentang pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Cikmat (dalam Nawawi, 2016:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”. Sedangkan Lussier (dalam Nawawi, 2016:293) mengartikan bahwa “lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya”. Menurut Sedarmayanti (2018:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya

sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Sebagaimana dikemukakan Nitisemito (2016:93) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja menurut Syadam (2014:81) adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2016:188) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari

pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa produktivitas kerja di kalangan karyawan.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Handoko (2018:172) adalah kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non psikis.

Sementara itu Simamora (2016:56) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di tempat yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasarana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat produktivitas kerja dan loyalitas seseorang karyawan.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1). Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018) Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Menurut Soekidjo (2016:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

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

2). Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2018:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak

bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2016) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2018:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Menurut Lasa (2016: 56), cahaya yang masuk ke dalam ruangan ada dua macam, yaitu:

a) Cahaya Alami

Cahaya alami adalah cahaya yang ditimbulkan oleh matahari atau kubah langit. Cahaya matahari yang mengandung radiasi panas itu apabila masuk ke dalam ruangan akan menyebabkan kenaikan suhu ruangan.

b) Cahaya Buatan

Cahaya buatan adalah segala bentuk cahaya yang bersumber dari alat yang diciptakan oleh manusia, seperti: lampu pijar, lilin, lampu minyak tanah.

2. Pertukaran Udara

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

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Tetapi pada jaman modern sekarang ini sarana pertukaran udara tidak lagi berpengaruh adanya ventilasi, bahkan jendela besar pun tidak lagi berpengaruh besar, karena adanya alat pengaturan udara yang lebih modern yakni *Air Conditioning*, kecuali untuk menambah kesehatan dan kesenangan karyawan air conditioning juga memberikan keuntungan ekonomis, yaitu dengan produktifitas yang tinggi dan pengurangan dalam pembiayaan pembersihan. Suatu penyelidikan efisiensi

karyawan kantor menunjukkan hasil 20% setelah diberi *air conditioning* (Moekijat, 2018:145).

3. Kebisingan

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

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang. Menurut Tambunan (2018:7) klasifikasi kebisingan di tempat kerja dibagi dalam dua jenis golongan besar, yaitu:

1. Kebisingan tetap (*steady noise*), yang terbagi menjadi dua yaitu :
 - a) Kebisingan dengan frekuensi terputus (*discrete frequency noise*), berupa “nada-nada” murni pada frekuensi yang beragam.

- b) *Broad band noise*, kebisingan yang terjadi pada frekuensi terputus yang lebih bervariasi (bukan “nada” murni).
2. Kebisingan tidak tetap (*unsteady noise*), yang terbagi menjadi tiga yaitu :
- a) Kebisingan fluktuatif (*fluctuating noise*), kebisingan yang selalu berubah-ubah selama rentang waktu tertentu.
 - b) *Intermittent noise*, kebisingan yang terputus-putus dan besarnya dapat berubah-ubah, contoh kebisingan lalu lintas.
 - c) *Impulsive noise*, dihasilkan oleh suara-suara berintensitas tinggi (memekakkan telinga) dalam waktu relatif singkat, misalnya suara ledakan senjata api.

4. Pewarnaan

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

Menurut Lasa (2016: 166), pemilihan warna yang sesuai untuk ruang dalam akan memberi kesan:

- a) Suasana yang menyenangkan dan menarik
 - b) Secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.
- Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan produktifitas kerja.

- c) Mengurangi kelelahan

5. Dekorasi

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

Desain merupakan suatu proses pengorganisasian unsur garis, bentuk ukuran, warna, tekstur, bunyi, cahaya, aroma dan unsur-unsur desain lainnya, sehingga tercipta suatu hasil karya tertentu (Nurhayati, 2016: 78). Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2018: 346), desain adalah gagasan awal, rancangan, perencanaan pola susunan, kerangka bentuk suatu bangunan, motif bangunan, pola bangunan, corak bangunan.

6. Keamanan

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

Menurut Suma'mur (2016:104) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2018).

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini

berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kekepuasan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2016 : 202).

Robbins (2018) mengatakan :“ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.“

Handoko (2016: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh

karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kepuasan kerja, kepuasan dan moral kerja.

As'ad (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian Tiffin (dalam As'ad, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan Luthans (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seorang karyawan tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Kepuasan kerja di dalam sebuah pekerjaan berarti suatu bentuk kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan seperti memperoleh hasil kerja, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun di sisi lain balas jasa itu menjadi hal yang penting. Adanya kepuasan kerja akan mempengaruhi aspek-aspek yang melingkupi kepuasan kerja itu sendiri.

b. Teori Kepuasan Kerja

Locke (dalam Munandar, 2016) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yang pertama yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan dan yang kedua pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seorang tenaga kerja, satu aspek dari pekerjaannya (misalnya: tata ruang kerja (*layout*) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (misalnya penghargaan), maka untuk tenaga kerja tersebut tempat kerja harus difasilitasi lebih baik dari pada penghargaan (Munandar, 2016)

Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya. Ruangan yang tertata dengan baik akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati kenyamanan dalam bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa tidak menikmati kenyamanan dalam ruangnya. Teori diatas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan yang melakukan suatu pekerjaan didalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dicapainya.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2018) teori di dalam kepuasan kerja yang lazim digunakan terdiri dari tiga macam:

1. *Discrepancy Theory*

Teori pertentangan (*discrepancy theory*) mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kemudian teori ini berkembang dengan melihat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang diterima, dan pentingnya apa yang diinginkan oleh individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan anatara keinginan-keinginan dan hasil-hasilnya.

2. *Equity Theory*

Menurut teori ini individu akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dari apakah individu tersebut memperoleh keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas suatu situasi. Perasaan tersebut diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain. Teori ini terdiri dari tiga elemen yaitu:

- a) *Input* yang berarti segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap karyawan.
- b) *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga dan dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparison person* yang diartikan sebagai karyawan yang akan membandingkan rasio *input-out comes* dirinya dengan input dan *outcomes* karyawan lain.

3. *Two Factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg yang berprinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Kelompok *satisfiers* atau *motivator*, ialah faktor-faktor yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan seperti: pengakuan, tanggung jawab, dan promosi. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*, adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti kebijakan, Keamanan kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

4. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori ini memandang kepuasan kerja dari sudut pandang yang berbeda dimana teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan.

Teori kepuasan kerja dibedakan atas :

- a. Teori keseimbangan. Teori keseimbangan dikembangkan Adam yang komponennya adalah *input output comparison* person dan *equity-in-equity*.

Menurut Wesley dan Yuki (1977) input adalah *“input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job”* input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan kerja, jumlah jam kerja. *“Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job”*. (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan), misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi). *“Comparison person maybe someone in the same organization”*. (Comparison person adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasnya karyawan yang merupakan perbandingan input-output dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori Perbedaan dipelopori Proter yang berpendapat mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya. Jika yang didapatnya lebih besar dari yang diharapkannya maka dinyatakan puas dan sebaliknya.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori pemenuhan kebutuhan yaitu kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau

tidaknya kebutuhan karyawan.

d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*), kepuasan kerja karyawan bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan sajatapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor Dari Herzberg, dikembangkan oleh Hezberq dari teori Abraham Maslow.

Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berupa faktor *dissstisfiers, hygiene faktor, job context, extrinsic*, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor motivasi disebut *satisfier, motivation, job content, intrinsic faktors* meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy theory*), dikembangkan oleh Victor.H. Vroom diperluas oleh Porter dan Lowler, Keith Davis, mengemukakan bahwa “Vroom explain that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will leadtoit”. (motivation merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiseli dan Brown (dalam As'ad, 2018) mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kedudukan (posisi)

Mayoritas manusia menganggap adanya individu yang bekerja di sebuah perusahaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja di tingkat yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan tingkat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pekerjaan yang mendasarkan adanya tingkatan dalam golongan membuat pekerjaan tersebut memiliki kedudukan-kedudukan tertentu didalamnya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Karyawan yang berada pada umur 25-34 tahun dan umur 40 hingga 60 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Penjaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial mayoritas berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan.

Luthan (dalam Tella, Yeni, dan Popoola, 2016) menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada yang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, bos dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa mereka diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang merupakan karakteristik yang paling penting dari pekerjaan tentang yang orang memiliki respon yang efektif.

Dalam Nursalam (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Motivasi

Fungsi manager meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor motivasi yang meliputi: keinginan untuk peningkatan percaya bahwa gaji yang

diterima sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik, kesempatan untuk mencoba, instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkat penghasilan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak. Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor lain.

Seseorang memilih suatu perkaryaan didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing bila melakukan suatu kesalahan.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

3. Peran Manajer

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain.

Kepuasan kerja staf dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Ada dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, kepuasan kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambilan keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2016).

Di sisi lain pendapat berbeda dikemukakan oleh Munandar (2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari:

1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2016) ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- a) Keragaman keterampilan. Ragam keterampilan memiliki banyak hal yang bisa diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam yang digunakan, maka semakin kurangnya tingkat kebosanan dalam pekerjaan.
- b) Jati diri tugas. Faktor ini menjelaskan bahwa sejauh mana sebuah tugas menjadi bagian keseluruhan yang berarti. Tugas dirasakan menjadi bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak yakin.
- c) Tugas yang penting (*task identity*). Dalam pelaksanaan sebuah tugas, tugas yang menjadi hal yang diprioritaskan akan mencapai kepuasan kerja.
- d) Otonomi. Apabila kita ditempatkan pada suatu pekerjaan yang memberikan kita kebebasan dalam melaksanakan tugas serta adanya kemampuan untuk mengambil keputusan akan lebih menimbulkan kepuasan.
- e) Pemberian balikan pada pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Penyeliaan

Locke (dalam Munandar, 2016) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, dimana hubungan atasan-bawahan yang terdiri dari hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional memberikan gambaran sejauh mana penyelia mampu

membantu karyawan untuk dapat memuaskan nilai-nilai penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan berdasar pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

3. Gaji, Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Singel dan Lane (dalam Munandar, 2016) memberikan kesimpulan beberapa ahli yang menyimpulkan kembali hasil-hasil dari penelitian pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji mampu memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

4. Rekan-Rekan Sejawat yang Menunjang

Dalam sebuah kelompok kerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja ditumbulkan dari kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka yang mampu dipenuhi, serta mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. Hariadja (dalam Septyawati, 2018) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

- a) Gaji yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- b) Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang.
- c) Rekan kerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d) Promosi yaitu kemungkinan seseorang mampu berkembang melalui kenaikan jabatan.

- e) Atasan yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:68) indikator kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

a. Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya

c. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Kepuasan Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2016:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2018:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang hams dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2018:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2018:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada

kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2016:98), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya inebutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

3. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana

semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

4. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

6. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Simamora (2016:338) “Tindakan kepuasan dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang karyawan dikepuasakan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan kepuasan hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan karyawan yang bersangkutan. Tindakan kepuasan yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2016:359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2016:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal iui berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Kepuasan waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan,

3. Perilaku Inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan Konstruktif, Pelatihan diri karyawan.

Menurut Rucky (2016:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

- Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

- Kemampuan sumber daya manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

- Gairah kerja/motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

- Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

d. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2018:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang-orang (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

e. Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Menurut Efendi (2018:194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja.

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gap atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat dilihat hasil penelitian terdahulu yang mengacu pada penelitian ini :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aini Kusniawati (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis	Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,63$. Besarnya pengaruh

			<p>lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,69%, sedangkan 60,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($4,6602 > 2,0357$). Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r = 0,87$. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - 2$, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($10,1366 > 2,0357$). Dari analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 16,944 + 0,102x_1 + 0,581x_2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan kebebasan (dk) $n - k - 1$, diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel ($17,004 > 3,300$).</p>
2.	Tri Widari (2015)	Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan (β) 0,346

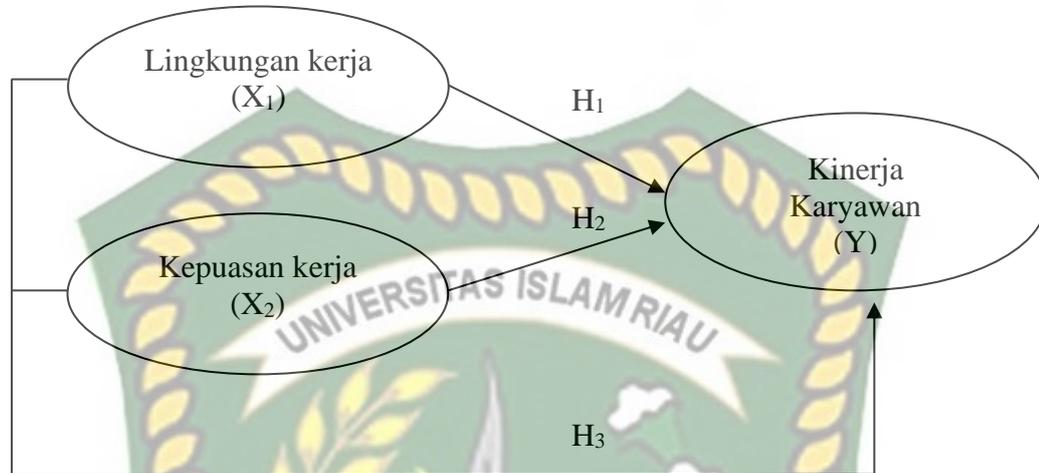
		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	(*** $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kepuasan dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,388***. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BKD DIY, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BKD DIY, dan kepuasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKD DIY.
3.	Eko Rosnanda Putra (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru	Hasil penelitian yaitu secara simultan, variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan kontribusi paling signifikan terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru.
4.	Endang Sarwoko (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ($0,027 < \beta < 0,05$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja ($0,001 < \beta < 0,05$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh

			terhadap kinerja karyawan (10,436 > 0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima.
5.	Awik Maratus Soleha (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemindo Gemilang Bengkulu	Hasil analisis uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai Lingkungan Kerja $0,036 < 0,050$ dan Kepuasan Kerja $0,028 < 0,050$ hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai F sebesar 30,539 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.5. Kerangka Penelitian

Adapun gambaran kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Moehariono (2012)

Dari gambar 1. dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Garuda No. 35E Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai - Pekanbaru Riau.

3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas
- b. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1): Lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang dibagi-bagi mejadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja Sumber : Ahyari, 2016 :128)	1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan Non Fisik	a. Ruangan b. Penerangan c. Bunyi Ribut d. Keadaan Udara e. Warna f. Bau-bauan a. Hubungan kerja antara karyawan b. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan	Ordinal
Kepuasan kerja (X2) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang	1. Menyenangi pekerjaannya	a. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan b. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	Ordinal

<p>ditugaskan /yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2008: 4)</p>	<p>2. Mencintai pekerjaannya</p>	<p>a. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja b. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan</p>	
<p>Kinerja (Y): Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan /yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2018 : 84)</p>	<p>3. Moral Kerja</p> <p>4. Kedisiplinan</p>	<p>a. Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan b. Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>a. Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif b. Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p>	<p>a. Ketelitian bekerja b. Kecakapan kerja c. Tanggungjawab d. Ketepatan dalam bekerja</p> <p>a. Hasil kerja yang baik b. Penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian target pekerjaan</p>	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Dengan observasi penulis dapat mengetahui langsung kejadian sesungguhnya di lapangan terkait topic penelitian.
- b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.
- c. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yang berjumlah 66 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel sensus.

3.6. Analisis Data

Penulis mencoba untuk menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskan dan menguraikan serta menginterpretasikan berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang terdapat. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut, kemudian diambil beberapa kesimpulan serta diakhiri dengan mengemukakan beberapa saran yang dianggap perlu.

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Syaiful Bahri, (2018:105), Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Teknik uji validitas dengan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan *item* dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *over* estimasi. Pada metode ini tidak perlu memasukkan skor total pada saat proses input variabel karena sudah dihitung secara otomatis.

Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan *r*table pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Bila nilai positif dan *r*hitung \geq

rtabel, maka *item* dapat dinyatakan valid, dan bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka *item* dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Syaiful Bahri, (2018:117), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur yang menggunakan kuesioner. Tujuannya adalah untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Alat ukur yang *reliable* mempunyai tingkat reliabilitas tinggi yang ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas berkisar antara 0 – 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka satu maka alat ukurnya semakin *reliable*.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, teknik uji reliabilitas yang digunakan yaitu reliabilitas pendekatan konsistensi internal (*internal consistency of measures*). Reliabilitas internal adalah menganalisis data dari satu kali hasil pengujian. Terdapat banyak cara untuk mengetahui reliabilitas internal dan pilih suatu teknik didasarkan atas bentuk instrument maupun selera peneliti. Terdapat dua metode mencari indeks reliabilitas internal, yaitu *formula Kuder-Richardson* dan *Coefficient Alpha Cronbach*.

Pembahasan hanya pada teknik *Alpha Cronbach* karena yang paling umum dipakai. Koefisien *Alpha Cronbach* minimal 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:160) Dalam penelitian ini akan digunakan uji One Sample Kolmogoro-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat *tolerance* dan varian *inflation factor* (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut dapat multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t

dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:277) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut Sugiyono (2017:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1 + b_2$ = Koefisien Regresi Berganda atau Parameter yang akan dihitung

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

e. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut Priyantno, (2017:164) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Uji t dilakukan dengan melihat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel terikat.
2. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima maka H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

f. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Widiyanto (2013:110), uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan pada penelitian ini tepat dan dapat digunakan untuk memprediksi Y atau tidak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F_{tabel} dan tingkat signifikansi $<$ 0,005, maka model yang digunakan adalah tepat atau *fit* atau *robust*. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

1. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $>$ 0,05, berarti pemilihan variabel-variabel X tidak tepat untuk menjelaskan variable Y.
2. H_1 diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau signifikansi $<$ 0,05, berarti pemilihan variable-variabel X tepat untuk menjelaskan variable Y.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi, (2014:136) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien R^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan

persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Awal berdiri dengan nama CV. Panca Indra bakti didirikan pada tahun 2009 yang berlokasi di Pekanbaru, yang mana perusahaan kami bergerak di bidang usaha Trading Spare Part untuk Heavy Equipment, Genset, Agriculture & Forklift serta Layanan Service untuk Overhaul, Perbaikan dan Maintenance yang disupport oleh personel berpengalaman di bidangnya.

Perusahaan ini dibentuk hasil dari pemikiran bersama dari para pendiri dengan harapan perusahaan ini akan dapat berkembang dan semakin maju ke depannya. Pada akhir tahun 2015, kami mengalami perubahan badan hukum menjadi PT. Panca Indra Energi dengan penambahan Produk yang kami jual yaitu : Welding Equipment & Consumable dengan merk ESAB dan juga Batu Gerinda Merk BKH. Sekarang kami juga memasarkan unit genset Perkins - Stamford, FG Wilson, Cummins beserta instalasinya seperti Cable Connecting, Pemasangan Attenuator, Exhaust Jacketing, Grounding.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

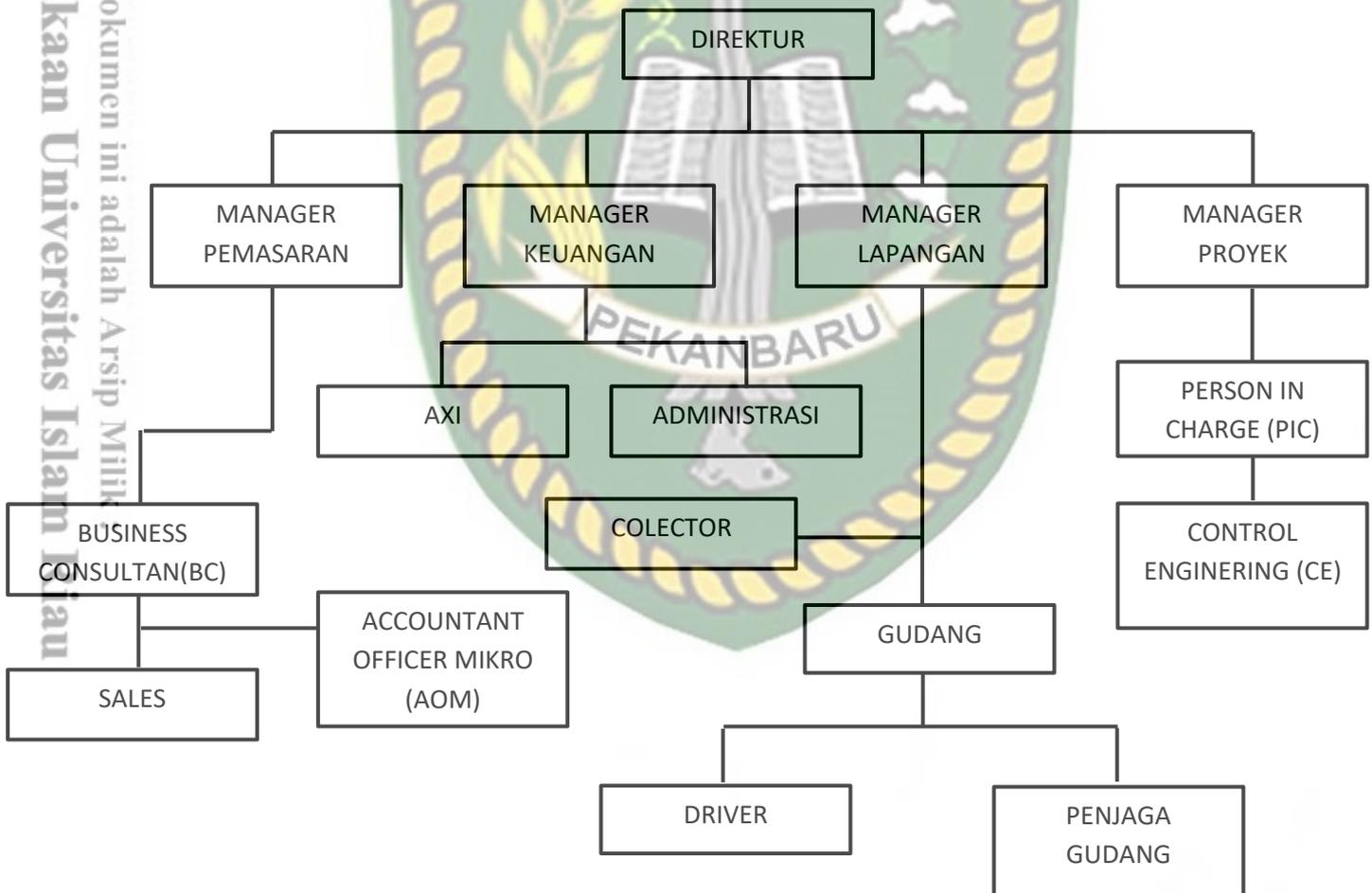
a. Visi

Menjadi perusahaan yang menciptakan Solusi serta Inovasi dengan kualitas guna menjaga kompetensi dan daya saing, sehingga menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik bagi Customer dan Mitra Usaha.

b. Misi

Menciptakan hubungan kerjasama yang berkompeten dan sehat dengan Customer dan bisa memberikan solusi yang terbaik bagi para Customer kami dalam menangani masalah yang sesuai dengan bidang usaha kami. Serta memenuhi permintaan kebutuhan material dan juga memberikan pelayanan service perbaikan dengan SDM yang ahli dan berkualitas untuk memberikan yang terbaik serta kenyamanan bagi para Customer kami.

4.3. Struktur Organisasi Serta Pelayanan Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi diatas, PT. Panca Indra Energi memiliki terbagi 4 bidang yang diantara masing-masing bidangnya memiliki jabatan yang sudah ditetapkan. Berikut adalah penjelasannya :

1. Manager Pemasaran

- Business Consultant (BC) : untuk memberikan konsultasi, merumuskan keuangan, dan mencari solusi atas permasalahan yang timbul.
- Accountant Officer Mikro (AOM) : memperkenalkan produk yang dimiliki oleh perusahaan kepada pelanggan
- Sales : menjualka setiap produk yang dimiliki oleh perusahaan kepada pelanggan. Baik berupa barang ataupun jasa

2. Manager Keuangan

- AXI : merefrensikan kepada pelanggan terhadap pengajuan terkait pembiayaan dana multiguna.
- Administrasi : mengurus seluruh urusan terkait tata kelola administrasi, seperti mengurus berkas, membuat laporan, pengaturan arsip, pengaturan keuangan, dan menginput data-data perusahaan.

3. Manager Lapangan

- Collector : memberikan surat peringatan terkait pembayaran produk jasa atau barang yang belum di selesaikan oleh pelanggan.

- Gudang : melakukan distribusi sesuai lokasi yang diminta oleh perusahaan

4. Manager proyek

- Person In Charge (PIC): penanggung jawab penuh atas proyek yang diberikan dari perusahaan.
- Control Engineering (CE): mengendalikan progress proyek, memastikan ketersediaan dan alokasi sumber daya yang sama dan juga berkoordinasi dengan berbagai departemen dan lembaga-lembaga eksternal serta menyusun laporan dari proyek tersebut.

Selain pembagian tugas yang terdapat di setiap bidangnya, PT. Panca Indra Energi juga memberikan pelayanan kepada pelanggannya dalam bentuk barang ataupun jasa yang disediakan oleh perusahaan. Berikut adalah bentuk pelayanan yang diberikan oleh PT. Panca Indra Energi yaitu :

1. Supplier

- Pengadaan Parts Heavy Equipment & Genset
- Pengadaan Filters Engine
- Pengadaan Material Kelistrikan
- Pengadaan Welding System
- Pengadaan Batu Gerinda

2. Service & Maintenance

- Kontrak Service Alat Berat & Genset
- Overhaul Engine

- Instalation Of Flowmeter & Dispenser
- Instalasi Jaringan Listrik

3. Rentals

- Sewa Unit Genset
- Sewa Alat Berat & Forklift

4. Penjualan Units

- Genset Perkins dan Cummins



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru pada instansi tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yang berjumlah 66 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat

berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Tingkat umur responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	16	24.2
30-39	30	45.5
40-49	17	25.8
Diatas 50	3	4.5
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia antara 30-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa perusahaan ini lebih banyak merekrut karyawan yang sudah mengalami pengalaman kerja yang memadai sedangkan 3 orang atau 4.5% berusia diatas 50 tahun dengan posisi jabatan tertentu.

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi.

Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	30	45.5
DIII	21	31.8
Sarjana	15	22.7
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu dari tingkat pendidikan SMU, DIII dan Sarjana. Karyawan terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 30 orang atau sebesar 45.5%, berikutnya yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 21 orang atau sebesar 31.8% dan yang berpendidikan Sarjana yaitu berjumlah 15 orang atau sebesar 22.7%, hal ini dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah dalam kategori memadai sesuai dengan prosedur karyawan lainnya karena banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA.

5.1.3. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5	9	13.6
6-10	18	27.3
11-15	15	22.7
>16	24	36.4
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu > 16 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	86.4
Perempuan	9	13.6
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu sebanyak 57 orang karyawan atau sebesar 86.4% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6%

berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini sesuai tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 66 orang responden dengan memberikan 24 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada karyawan dibagi kedalam tiga variabel yaitu : kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	X1.1	0.650	0.238	Valid
		X1.2	0.575	0.238	Valid
		X1.3	0.612	0.238	Valid
		X1.4	0.605	0.238	Valid
		X1.5	0.563	0.238	Valid
		X1.6	0.626	0.238	Valid
		X1.7	0.621	0.238	Valid
		X1.8	0.441	0.238	Valid
		X1.9	0.597	0.238	Valid
		X1.10	0.560	0.238	Valid

2.	Kepuasan kerja	X2.1	0.549	0.238	Valid
		X2.2	0.515	0.238	Valid
		X2.3	0.620	0.238	Valid
		X2.4	0.616	0.238	Valid
		X2.5	0.678	0.238	Valid
		X2.6	0.814	0.238	Valid
		X2.7	0.703	0.238	Valid
		X2.8	0.690	0.238	Valid
3.	Kinerja	Y1	0.536	0.238	Valid
		Y2	0.353	0.238	Valid
		Y3	0.482	0.238	Valid
		Y4	0.532	0.238	Valid
		Y5	0.606	0.238	Valid
		Y6	0.680	0.238	Valid
		Y7	0.736	0.238	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 66 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.238 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil.

Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Kepuasan kerja	0,889
Lingkungan kerja	0,834
Kinerja	0,844

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.35 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meraotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung inapun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat terbagi atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

5.3.1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

5.3.1.1. Ruangan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang nyaman pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	41	62.1	205
Setuju	12	18.2	48
Cukup	8	12.1	24
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	287

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5. 7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju dengan ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru telah membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

5.3.1.2. Penerangan

Untuk dapat mengetahui penerangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai penerangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	40	60.6	200
Setuju	18	27.3	72
Cukup	5	7.6	15
Tidak setuju	3	4.5	6
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	293

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penerangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu tanggapan responden

terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penerangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori sangat setuju karena karyawan menilai penerangan pada ruangan telah sesuai dengan ketentuan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

5.1.3.3. Bunyi Ribut

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	16	24.3	80
Setuju	31	46.9	124
Cukup	10	15.2	30
Tidak setuju	9	13.6	18
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	252

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan jauh dari suara ribut pada perusahaan dalam kategori setuju. Karyawan menilai walaupun kantor yang terletak dipinggir jalan tetapi jauh dari suara rebut kendaraan sehingga karyawan tidak meras terganggu dalam melakukan pekerjaan.

5.1.3.4. Keadaan Udara

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	17	25.7	85
Setuju	29	43.9	116
Cukup	13	19.7	39
Tidak setuju	7	10.7	14
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	254

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 43.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 10.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa keadaan udara pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori setuju. Keadaan udara dalam ruangan kantor dinilai karyawan tidak membuat karyawan merasa gerah dalam bekerja karena setiap ruangan dilengkapi dengan alat pendingin ruangan baik AC maupun kipas angin.

5.3.1.5. Warna Ruangan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	33	50	165
Setuju	19	28.8	76
Cukup	9	13.6	27
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	278

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa warna ruangan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Karyawan menilai bahwa warna ruangan dalam kantor tidak terlalu gelap dan keadaan cat pada ruangan tersebut juga masih bagus karena dalam pengecatan ruangan dilakukan secara rutin sehingga warna ruangan tetap terjaga dan menarik.

5.3.1.6. Bau-bauan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT.
Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	41	62.1	205
Setuju	12	18.2	48
Cukup	8	12.1	24
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	287

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori sangat setuju. Karyawan bertanggung ruangan serta lingkungan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru jauh dari bau-bauan yang tidak sedap karena sampah serta barang-barang yang tidak digunakan atau busuk selalu dibersihkan setiap harinya, hal ini dilakukan karena memang ada karyawan khusus kebersihan untuk membersihkan ruangan dan kantor tersebut.

5.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soekidjo Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

5.3.2.1. Hubungan Kerja Antara Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	13	19.7	65
Setuju	34	51.5	136
Cukup	11	16.7	33
Tidak setuju	8	12.1	16
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	250

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru adalah dalam kategori setuju. Karyawan berpendapat bahwa sesama pegawai lainnya dapat menjalin hubungan dan kerja sama yang baik. Karyawan dituntut untuk selalu bekerja sama serta memiliki rasa kekeluargaan agar segala permasalahan serta pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

5.3.2.2. Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Pimpinan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan
pimpinan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	31	46.9	155
Setuju	22	33.3	88
Cukup	8	12.1	24
Tidak setuju	5	7.7	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	277

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Atasan haruslah bersifat adil serta selektif dalam melakukan pekerjaan kepada para karyawan tanpa memandang status dan kedudukan karyawan tersebut. Dengan demikian maka atasan akan menjadi lebih dihormati dan disegani oleh para karyawan. Hubungan kerjasama

harus terjalin dengan baik tanpa adanya perbedaan antara karyawan dengan pimpinan. Salah satu faktor untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan menciptakan hubungan yang baik pula antara karyawan dengan atasan. Apabila hal tersebut dapat terwujud maka akan tercipta hubungan dan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.15
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Ruangan	41	12	8	5	-	287
2.	Penerangan	40	18	5	3	-	293
3.	Bunyi Ribut	16	31	10	9	-	252
4.	Keadaan Udara	17	29	13	7	-	254
5.	Warna	33	19	9	5	-	278
6.	Bau-bauan	41	12	8	5	-	287
7.	Hubungan kerja antara karyawan	13	34	11	8	-	250
8.	Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan	31	22	8	5	-	277
Total Skor							2178

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.15 diatas mengenai rekapitulasi mengenai lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2178. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 66 = 2640$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 66 = 528$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2640 - 528}{5} = \frac{2112}{5} = 422$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 2216 - 2460$$

$$\text{Setuju} = 1794 - 2216$$

$$\text{Cukup} = 1372 - 1794$$

$$\text{Tidak Setuju} = 950 - 1372$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 528 - 950$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru berada pada kategori setuju. Dari tanggapan responden tersebut menyatakan bahwa karyawan merasa setuju dengan lingkungan kerja di perusahaan terutama masalah hubungan kerja antar karyawan yang harmonis dan saling bekerjasama yang mana hal ini membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

5.4. Analisis Kepuasan kerja Karyawan

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja

diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Prestasi yang diberikan karyawan dapat dilihat dari pencapaian target serta hasil kerja karyawan yang selesai dengan tepat waktu.

5.4.1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

5.4.1.1. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	14	21.2	70
Setuju	28	42.4	112
Cukup	16	24.2	48
Tidak setuju	8	12.2	16
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	246

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 21.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

5.4.1.2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	16	24.2	80
Setuju	31	46.9	124
Cukup	14	21.3	42
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	256

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 21.3% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi yang dicapai karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam menyelesaikan tugas dalam kategori sangat setuju. Karyawan mengemban tinggi rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta

menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak setuju.

5.4.2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

5.4.2.1. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	10	15.2	50
Setuju	26	39.4	104
Cukup	18	27.3	54
Tidak setuju	12	18.1	24
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	232

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 39.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 12 orang atau sebesar 18.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori setuju. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas setuju apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan setuju pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan setuju karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

5.4.2.2. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	11	16.7	55
Setuju	34	51.5	136
Cukup	16	24.2	48
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	249

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju

yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori sangat setuju. Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien.

5.4.3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

5.4.3.1. Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	38	57.6	190
Setuju	13	19.6	52
Cukup	10	15.2	30
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	282

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 57.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam kategori sangat setuju. Agar pekerjaan dapat selesai dengan setuju maka dibutuhkan kecakapan dan ketelitian para karyawan. Keresahan karyawan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada ketidakseimbangan hubungan kerja dan ketidakharmonisan hubungan kerja dalam perusahaan.

5.4.3.2. Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	13	19.7	65
Setuju	28	42.4	112
Cukup	20	30.3	60
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	247

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 30.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru dalam bekerja dalam kategori sangat setuju. Pekerjaan yang

dihasilkan karyawan harus dilakukan dengan ketelitian juga agar pekerjaan tersebut tidak terjadi kesalahan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

5.4.4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5.4.4.1. Karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	17	25.7	85
Setuju	29	43.9	116
Cukup	13	19.7	39
Tidak setuju	7	10.7	14
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	254

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 43.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak

17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 10.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru adalah dalam kategori setuju. Kesadaran yang tinggi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu kesadaran karyawan dituntut lebih agar karyawan memegang rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

5.4.4.2. Karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	33	50	165
Setuju	19	28.8	76
Cukup	9	13.6	27
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	278

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.23 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Panca Indra Energi Pekanbaru setuju dengan karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

5.4.5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

5.4.5.1. Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	31	46.9	155
Setuju	21	31.9	84
Cukup	8	12.1	24
Tidak setuju	6	9.1	12
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	275

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.24 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 31.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Panca Indra Energi Pekanbaru setuju dengan karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

5.4.5.2. Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	34	51.6	170
Setuju	17	25.7	68
Cukup	10	15.1	30
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	278

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.25 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sangat setuju dengan karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.26
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Kepuasan kerja

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	14	28	16	8	-	246
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	16	31	14	5	-	256
3.	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	10	26	18	12	-	232
4.	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	11	34	16	5	-	249
5.	Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan	38	13	10	5	-	282
6.	Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	13	28	20	5	-	247
7.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif	17	29	13	7	-	254
8.	Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan	33	19	9	5	-	278
9.	Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik	31	21	8	6	-	275
10.	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	34	17	10	5	-	278
Total Skor							2884

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kepuasan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2884. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 66 = 3630$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 66 = 726$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3630 - 726}{5} = \frac{2904}{5} = 581$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kepuasan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 3047 - 3630$$

$$\text{Setuju} = 2467 - 3047$$

$$\text{Cukup} = 1887 - 2467$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1307 - 1887$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 726 - 1307$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kepuasan kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru berada pada kategori setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.5. Analisis Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salali satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak

berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang setuju. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang dimiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang setuju dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

5.5.1. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai kualitas kerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

5.5.1.1. Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada kesehatan pasien yang akan ditangani dan dilayani.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	13	19.7	65
Setuju	34	51.5	136
Cukup	11	16.7	33
Tidak setuju	8	12.1	16
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	250

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru setuju dengan ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program latihan bagi karyawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

5.5.1.2. Kecakapan Dalam Bekerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada
PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	40	60.6	200
Setuju	18	27.3	72
Cukup	5	7.6	15
Tidak setuju	3	4.5	6
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	293

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sangat setuju dengan kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Menurut Hasibuan, dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin

ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

5.5.1.3. Tanggung Jawab Dalam Bekerja Karyawan

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap setuju yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	35	53.1	175
Setuju	17	25.7	68
Cukup	9	13.6	27
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	280

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5

orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sangat setuju dengan tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Menurut Acmad S. Ruky bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan sesetujunya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

5.5.1.4. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja Karyawan

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan

responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	16	24.3	80
Setuju	31	46.9	124
Cukup	10	15.2	30
Tidak setuju	9	13.6	18
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	252

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru setuju dengan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Kartini Kartono berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol

segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

5.5.2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

5.5.2.1. Hasil Kerja Yang Setuju Karyawan

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang setuju pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang setuju karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	39	59.1	195
Setuju	15	22.7	60
Cukup	7	10.6	21
Tidak setuju	5	7.6	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	286

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai hasil kerja yang setuju karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 59.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 10.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sangat setuju dengan hasil kerja yang setuju karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Menurut Kartini Kartono juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi tersetuju, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi

tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

5.5.2.2. Penyelesaian Pekerjaan Karyawan

Daam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat setuju besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih setuju dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	44	66.6	220
Setuju	15	22.7	60
Cukup	5	7.6	15
Tidak setuju	2	3.1	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	305

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 66.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru setuju dengan penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

5.5.2.3. Pencapaian Target Pekerjaan Karyawan

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan
pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	31	46.9	155
Setuju	22	33.3	88
Cukup	8	12.1	24
Tidak setuju	5	7.7	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	66	100	277

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sangat setuju dengan pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Menurut Hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di

dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.34
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Ketelitian bekerja	13	34	11	8	-	250
2.	Kecakapan kerja	40	18	5	3	-	293
3.	Tanggungjawab	35	17	9	5	-	280
4.	Ketepatan dalam bekerja	16	31	10	9	-	252
5.	Hasil kerja yang setuju	39	15	7	5	-	286
6.	Penyelesaian pekerjaan	44	15	5	2	-	305
7.	Pencapaian target kerja	31	22	8	5	-	277
Total Skor							1943

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kinerja pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1943. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 66 = 2310$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 66 = 462$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2310 - 462}{5} = \frac{1848}{5} = 370$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju = 1942 - 2310

Setuju = 1572 - 1942

Cukup = 1202 - 1572

Tidak Setuju = 832 - 1202

Sangat Tidak Setuju = 462 - 832

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru berada pada kategori sangat setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang setuju selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan setuju dan dapat diselesaikan dengan setuju.

5.6. Pengaruh Kepuasan kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A = Sangat Setuju, nilainya 5

B = Setuju, nilainya 4

C = Cukup Setuju, nilainya 3

D = Tidak Setuju, nilainya 2

E = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kepuasan kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

ε = Epsilon

Tabel. 5.36

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.089	2.865		2.475	.016
	kepuasan_kerja	.239	.077	.347	3.088	.003
	lingkungan_kerja	.583	.133	.491	4.378	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 7.089 + 0.239 X_1 + 0.583 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b_1 dan b_2 bertanda positif . Hal ini berarti variabel X_1 dan X_2 di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X_1 mewakili variabel lingkungan kerja memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.583 terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 58.3% maka variabel kinerja karyawan akan meningkat menjadi 1%.

Untuk X_2 mewakili variabel kepuasan kerja memberikan angka koefisien regresi sebesar 0.239 terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 23.9% maka variabel kinerja karyawan akan meningkat menjadi 1%.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1

maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.37
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.589	3.05931	2.221

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.776$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.589 hal ini menunjukkan 58.9% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru sedangkan 41.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

c. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji F)

Kemudian uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu

tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

Tabel 5.38
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.300	2	446.150	47.669	.000 ^a
	Residual	589.639	63	9.359		
	Total	1481.939	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Oleh karena $F_{hitung} = 47.669 > F_{tabel} (0,05) ; (2); (66) = 3.14$ maka signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru.

d. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji - t)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 5.39
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.089	2.865		2.475	.016
	kepuasan_kerja	.239	.077	.347	3.088	.003
	lingkungan_kerja	.583	.133	.491	4.378	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan demikian untuk variabel lingkungan kerja (X_1), t hitung adalah 3.088 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (3.088) > dari t tabel (1.668), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk variabel kepuasan kerja (X_2), t hitung adalah 4.378 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (4.378) > dari t tabel (1.668) maka, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari kedua faktor diatas dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dan lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat t – hitung dari variabel X_2 (variabel kepuasan kerja) yaitu sebesar 4.378 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (4.378) > dari t tabel (1.668).

5.7. Pembahasan

5.7.1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2013) menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berpengaruh signifikan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013, 699) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

5.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kinerja yang

meningkat terjadi ketika perusahaan memberikan rasa nyaman dan kondisi situasi pekerjaan baik sosial, fisik, maupun psikologis merasa terpenuhi oleh perusahaan, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasakan pekerjaannya secara positif, maka kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal dan pencapaian tujuan bisnisnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan 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.

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan suatu semangat terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2012:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga

berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Panca Indra Energi Pekanbaru, baik yang dianalisis secara deskriptif dan kualitatif, dengan jumlah responden sebanyak 66 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

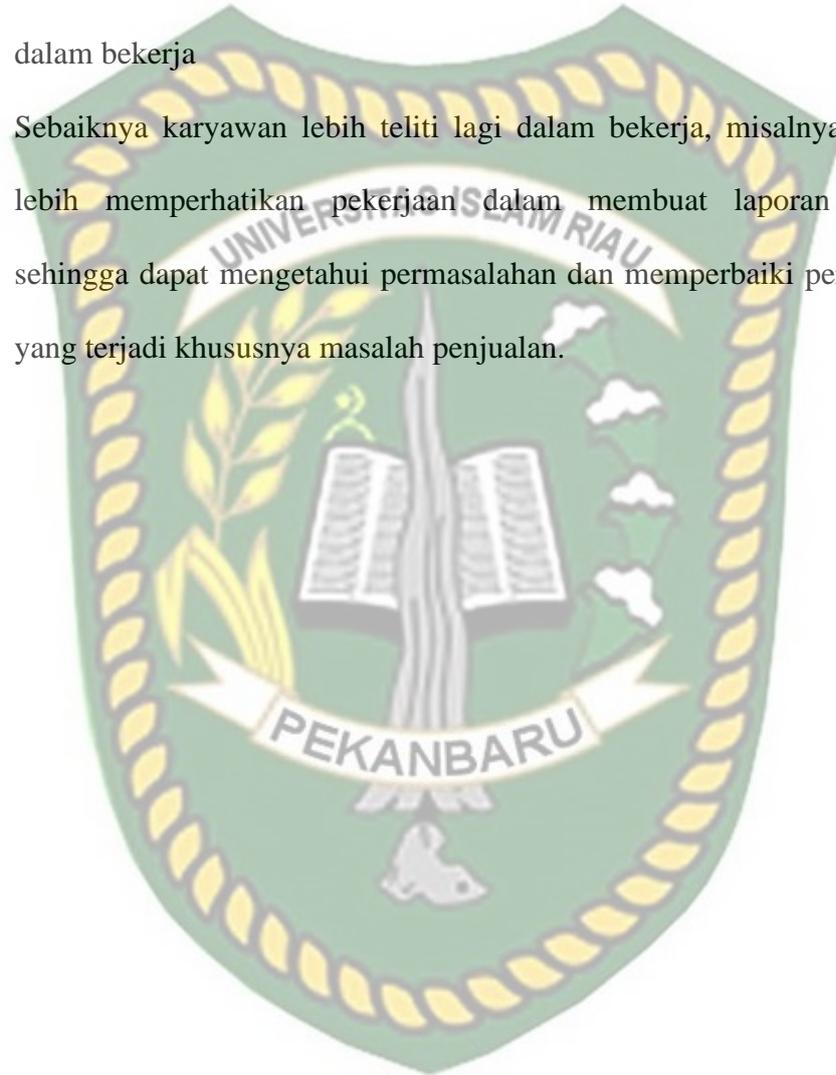
1. Diketahui uji simultan diperoleh hasil secara bersama-sama lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang dimana jika lingkungan kerja pada PT. Panca Indra Energi tidak bisa diciptakan dengan baik maka kinerja para karyawan menurun drastis
2. Diketahui secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Panca Indra Energi Pekanbaru yaitu :

1. Sebaiknya Pimpinan bersikap adil dalam bekerja, terutama dalam menetapkan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin sehingga karyawan lainnya merasa diperlakukan sama dan dihormati

2. Sebaiknya ruangan kerja yang disediakan bagi karyawan ditambah lagi sehingga karyawan dapat memiliki ruang kerja sendiri tanpa harus bergabung dengan bagian lainnya dan dapat membuat karyawan fokus dalam bekerja
3. Sebaiknya karyawan lebih teliti lagi dalam bekerja, misalnya karyawan lebih memperhatikan pekerjaan dalam membuat laporan penjualan sehingga dapat mengetahui permasalahan dan memperbaiki permasalahan yang terjadi khususnya masalah penjualan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S., 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia., Strategi Keunggulan Kompetitif.*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi., Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad. 2016. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri.*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management.* Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2016, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2014, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2016, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2016, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2019, "*Perilaku Organisasi*", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi., Yogyakarta.
- Manullang, 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2014. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Nitisemito, S., Alex . 2016, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo. Soekijat, 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

- Prijodarminto, S, 2014, *Kepuasan Kiat Menuju Sukses*, Pradya Paramita, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2016, *Produktivitas kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 2016, *Kepuasan Kita Menuju Sukses*, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.

