

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LEEWON INDUSTRIAL CO DI GRESIK**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**

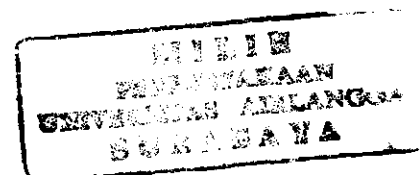


B 257/05
Yul
P

DIAJUKAN OLEH :
ADI YULIYANTO
No. Pokok : 040013222 E

KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

SKRIPSI



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LEEWON INDUSTRIAL CO DI GRESIK

DIAJUKAN OLEH :

ADI YULIYANTO

No. Pokok : 040013222 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH


DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.

TANGGAL 20 JULI 2005

KETUA PROGRAM STUDI,



Prof. DR. H. AMIRUDDIN UMAR, SE.

TANGGAL

Surabaya, 7 JUNI 2005

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Dra.Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.

KATA PENGANTAR

Dengan Mengucapkan syukur kepada ALLAH SWT karena atas ridho dan petunjukNya akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik dapat diselesaikan. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk pihak-pihak yang juga telah membantu proses penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE selaku ketua jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
3. Dra. Ec. Hj. Nurtjahja Moegni, M.Si selaku sekretaris jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
4. Dra.Ec. Praptini Yulianti, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang melancarkan skripsi penulis, yang telah dengan baik memberikan ilmunya dan bersedia mengorbankan waktu sehingga penelitian ini selesai dengan baik.
5. Drs.Ec. Deni Kusumawardani, M.Si selaku Dosen Wali penulis.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmu yang berguna.

7. Kedua orang tuaku, Bpk Kastar dan Ibu Rujiah serta Adikku Muhammad Yunus ST yang telah memberikan Semangat, Doa, Motivasi, Dukungan serta Bantuan yang tiada ternilai sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Teman-temanku Pra-M kelas A dan B dan Reg; Kpt.Hari , Agung, Anang, Bayu, Adis, Bandung, Abe, Pincen, Rere, Nita & Rio, Imam, Sesar & Citra, Astrix, Herlina, Irfany , Tisna, Irma, Anika, Mahesa, Rahmad, Nova, Yana, Ateng, Citra Grs, Nana , Marga SE, Didin, Helmi, Lieke, Bambang, Agus, Emi, Mukti, Dan semuanya yg tidak saya sebutkan dan seluruh kelompok MSdMKU, Adi M .SE, Cri\$ti SE , Arif Bp SE, Nuning SH, SE dan Hendar SE, MM yang selama ini memberikan bantuan baik yang berupa saran maupun kritik, Thanks Ya..
9. Kepada seluruh Teman-teman KKN KedungBaruk: Arif, wahyu Lookman, Teguh, Sotya, Mbak Nanik S.Si, Mbak CiTra S.Si, citra, Agus, Diky, Irene, Dll.
10. Om Sutrisno, SE, M.Si beserta keluarga yang selama ini membantu saya selama kuliah di UNAIR
11. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga; Mbak Lilik, Mas Indra, Mbak Rini, dan Staf –staf lainnya.
12. Pimpinan dan seluruh staf PT. Leewon Industrial Co Gresik yang telah membantu memberikan informasi dan data yang berguna bagi penelitian ini.

Dan Kepada seluruh pihak-pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu yang juga telah membantu proses penyusunan skripsi sehingga dapat selesai. Semoga Allah Swt Memberikan balasan setimpal atas bantuan yang diberikan Bapak, Ibu dan teman-teman sekalian kepada penulis.

Surabaya, 30 Mei 2005

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, baik secara bersama-sama maupun parsial dari tiga dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co di Gresik (Y).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan uji F dan uji t, serta koefisien determinasi berganda yang disertai dengan tiga asumsi klasik yaitu multikoleniaritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Untuk menguji validitas digunakan teknik *product moment*, sedangkan reliabilitas diketahui dengan besarnya koefisien *alpha*.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat ini diketahui dengan membandingkan nilai F_{hitung} (44,125) dengan tingkat kesalahan (0,000) yang berada di bawah tingkat kesalahan yang diperkenankan (0,05).

Berdasarkan uji t diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Hal ini diketahui dari seluruh nilai t_{hitung} variabel bebas mempunyai tingkat kesalahanyang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah $X_1 : 0,357$; $X_2 : 0,382$; $X_3 : 0,470$ dengan konstanta $-0,995$ sehingga persamaan yang dihasilkan adalah :

$$Y = -0,995 + 0,357.X_1 + 0,382.X_2 + 0,470.X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel perlengkapan dan fasilitas mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. hal ini dikarenakan variabel tersebut memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,470.

Sementara nilai R^2 sebesar 0.738 memberikan arti bahwa ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh sebesar 73,8% terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAKSI	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Skripsi	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.1.2. Faktor-faktor Lingkungan kerja.....	8
2.1.1.2.1. Suasana Kerja (X1)	9
2.1.1.2.2. Lingkungan Tempat Kerja(X2)	12
2.1.1.2.3. Perlengkapan dan Fasilitas(X3)	18
2.1.2. Prestasi Kerja	19
2.1.2.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	19
2.1.2.2. Unsur-Unsur yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja.....	20

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	23
2.1.2.4. Penilai dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.1.2.5. Metode Penilaian Prestasi.....	25
2.1.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi kerja.....	28
2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya	29
2.3. Hipotesis dan Model Analisis	30
2.3.1. Hipotesis Penelitian	30
2.3.2. Model Analisis	31

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	32
3.2. Identifikasi Variabel	32
3.3. Definisi Operasional	33
3.3.1. Variabel Suasana Kerja (X1)	33
3.3.2. Variabel Lingkungan Tempat Kerja (X2)	33
3.3.3. Variabel Perlengkapan dan Fasilitas (X3)	34
3.3.4. Variabel Prestasi kerja (Y)	35
3.4. Jenis dan Sumber Data	36
3.5. Prosedur Pengumpulan Data	36
3.6. Teknik Analisis	38
3.6.1. Uji Validitas	39
3.6.2. Uji Reliabilitas	39
3.6.3. Persamaan Regresi Linier Berganda	40
3.6.4. Uji Asumsi Model Klasik	41
3.6.5. Uji F	43
3.6.6. Uji t	45

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subyek dan Obyek Penelitian	47
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Leewon Industrial Co Gresik.....	47

4.1.2. Lokasi Perusahaan	48
4.1.3. Bidang Usaha.....	48
4.1.4. Maksud dan Tujuan Perusahaan.....	49
4.1.5. Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.1.6. Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.2.2. Pengujian Validitas	58
4.2.3. Pengujian Reliabilitas	59
4.2.4. Deskripsi Variabel	59
4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	66
4.3.1. Analisis Model	66
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	68
4.3.3. Pengujian Hipotesis	71
4.4. Pembahasan	73

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	78
5.2. Saran	79

Daftar Kepustakaan

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Analisis	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Leewon Industrial Co Gresik.....	50



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan Produksi PT.Leewon Industrial Co Gresik.....	37
Tabel 3.2. Sampel Karyawan Produksi PT.Leewon Industrial Co Gresik	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4. Ringkasan Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.5. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.6. Nilai Interval	60
Tabel 4.7. Tanggapan Responden atas Indikator Suasana Kerja (X_1).....	61
Tabel 4.8. Tanggapan Responden atas Indikator Lingkungan Tempat Kerja (X_2).....	62
Tabel 4.9. Tanggapan Responden atas Indikator Perlengkapan dan Fasilitas Kerja (X_3)	64
Tabel 4.10. Tanggapan Responden atas Indikator Prestasi Kerja (Y).....	65
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.12. Nilai VIF	69
Tabel 4.13. Hasil Uji t	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keadaan ekonomi yang semakin sulit membuat perusahaan – perusahaan yang ada sekarang bersaing ketat antara satu dengan lainnya. Masing – masing perusahaan berusaha melakukan penghematan dalam hal penggunaan sumber daya yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, peralatan dan teknologi yang maju tidak akan ada artinya, karena semua kegiatan perusahaan memerlukan manusia yang mampu merancang atau mengoperasikan sarana dan peralatan yang akan digunakan. Peranan sumber daya manusia sebagai faktor produksi dirasakan semakin penting di dalam suatu perusahaan. Tujuan – tujuan perusahaan bisa dicapai dengan kerja dan usaha yang terkombinasi dari setiap individu yang terdapat dalam suatu perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan karyawan berkualitas tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Mengelola karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah, salah satu caranya ialah dengan membuat suatu lingkungan kerja yang baik. Untuk itulah pihak manajemen perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja,

mengingat manusia mempunyai karakteristik yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara baik.

Perusahaan harus bisa mengelola lingkungan kerja dikarenakan dengan lingkungan kerja yang baik prestasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Smith dan Kearny (1994:1) yang mengatakan bahwa "...perbaikan lingkungan kerja berpotensi besar pada peningkatan prestasi kerja seseorang".

Lingkungan kerja perlu dirancang dan didesain secara tepat. Dalam hal ini, Manajer produksi dan Manajer SDM harus saling berkerjasama untuk dapat membuat suatu lingkungan kerja yang baik. Yang menjadi tujuan utama dari desain lingkungan kerja, yaitu bagaimana manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman sehingga dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi. Di samping itu, Manajer sumber daya manusia dituntut untuk mampu berperan, mengarahkan dan melatih karyawannya sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya sesuai dengan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan juga harus melihat kondisi fisik lingkungan kerja. Dimana kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi karyawan. Dengan kata lain, apabila tempat kerja tidak mendukung maka peningkatan prestasi karyawan akan sulit diwujudkan. Prestasi kerja sendiri menurut Siswanto (2003:235) adalah "kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan

kepadanya”.

Lingkungan kerja yang menunjang akan mendukung peningkatan prestasi karyawan. Sarwoto (1991: 131) menyebutkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu kerja dilaksanakan, meliputi: suasana kerja (non-physical environment), lingkungan tempat kerja (physical working environment) dan perlengkapan dan fasilitas. Apabila faktor – faktor di atas diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Faktor – faktor kondisi lingkungan kerja tersebut harus lebih diperhatikan oleh pihak manajemen dikarenakan faktor - faktor tersebut berkaitan erat dengan bagaimana para pekerja melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada, maka kemungkinan besar karyawan akan lebih termotivasi untuk dapat meningkatkan prestasinya dan menyebabkan karyawan tersebut akan lebih produktif dan lebih berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co di Gresik.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah faktor –faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja, serta perlengkapan dan fasilitas kerja secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik ?

2. Diantara faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, serta perlengkapan dan fasilitas, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, serta perlengkapan dan fasilitas kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik
2. Untuk mengetahui faktor lingkungan kerja yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai lingkungan kerjanya, sehingga pihak manajemen dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi landasan bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi ini dibagidalam beberapa bab, sebagai berikut :

Bab 1 : Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Diakhiri dengan penjelasan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan tentang tinjauan pustaka yang mencakup landasan teori, penelitian sebelumnya, model analisis dan hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, prosedur penentuan sampel serta teknik analisis.

Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum subyek dan obyek penelitian serta diskripsi hasil penelitian. Dari data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis dan pembahasan.

BAB 2

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja.

Perencanaan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Ahyari (1999:124) “Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja”. Selanjutnya, menurut Ahyari (1999:125) bahwa yang termasuk kedalam aspek pembentuk lingkungan kerja adalah:

- a. Pelayanan karyawan
- b. Kondisi kerja
- c. Hubungan karyawan dalam perusahaan.

Menurut Gondokusumo (1985:34) mengatakan “lingkungan kerja adalah lingkungan kongkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang”.

Menurut Smits dan Kearny (1994:40) “lingkungan kerja itu meliputi sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan kerja, desain kerjanya, perkakas di dalam lingkungan tersebut, dan seberapa baik perkakas itu memenuhi kemampuan manusia”. Selain itu, terdapat empat faktor utama lingkungan kerja yaitu:

- a. Partisipasi (pengaruh dan kontrol)

Karyawan harus juga ikut berpartisipasi dalam mempengaruhi dan mengontrol tentang segala kebijakan mengenai kondisi tempat kerjanya.

b. Faktor fisik(perabot,peralatan,dan pencahayaan).

Segala sesuatu yang mengenai faktor fisik baik yang berupa pencahayaan ,layout,tata letak peralatan dan lain-lain.

c. Faktor sensory (privasi,stimulasi, dan fungsi sensory)

Faktor sensori diartikan tingkat rangsangan sensor yang ditimbulkan dari tempat kerja. Baik rangsangan pendengaran,penciuman.penglihatan dan lain-lain.

d. Interaksi dengan pekerja lain (akses dan kemudahan)

Interaksi disini adalah kemudahan para pekerja untuk dapat saling berhubungan atau berkomunikasi antara satu pekerja dengan yang lainnya.

Menurut Nitisemito (1996:183) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan".

Sedangkan menurut pendapat Sarwoto (1991: 131) bahwa lingkungan kerja adalah dimana suatu kerja dilaksanakan, dapat meliputi:

- a. Suasana kerja (*non-physical working environment*)
- b. Lingkungan tempat kerja (*phisycal working environment*)
- c. Perlengkapan dan fasilitas.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja karyawan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas - tugas yang telah dibebankan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.

Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa faktor

pembentuk lingkungan kerja yang akan dijelaskan secara terperinci dibawah ini.

Diantaranya meliputi:

1. Suasana kerja (*non-physical working environment*)

Menurut Nokelainen dan Rouhatie (2002) mendefinisikan "suasana kerja adalah suatu keadaan yang terdapat pada lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi seseorang dalam bekerja".

Lebih lanjut, menurut Gondokusumo (1985:47) menyebutkan bahwa "...suasana kerja menimbulkan reaksi psikologis pekerja baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif".

Dalam lingkungan kerja, suasana kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Manajemen harus mampu mengelola lingkungan kerja secara baik agar dapat tercipta suatu suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan perasaan senang dan puas bagi pekerjanya.

Menurut Siagian (2003:75) suasana kerja menyenangkan disini berarti sangat luas. Yang dimaksud meliputi:

a. Pekerjaan yang manapun penuh tantangan dan tidak rutin.

Seseorang yang sungguh mau bekerja akan tidak menyenangi pekerjaan yang bersifat rutin. Baginya pekerjaan yang demikian akan segera membosankan. Sebaliknya, pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan akan memperbesar gairah pekerjaannya, memperluas imajinasinya dan memperhebat daya kreasi dan inisiatifnya. Menurut Robbins (1998:184) "Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan

mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang” .

Menurut Tohardi (2002:98) “pekerjaan yang monoton atau kurang bervariasi dapat membuat pekerja mudah jenuh atau menjadi bosan”. Jika hal ini terjadi, maka akan membuat produktivitas kerja menjadi menurun. Demikian sebaliknya, apabila pekerjaan dilakukan dengan banyak variasi maka dapat menciptakan kegairahan kerja sehingga pekerja akan mendapatkan kepuasan dalam kerja yang akhirnya akan dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Hubungan kerja yang harmonis.

Terjadinya suatu hubungan yang harmonis antara rekan kerja dengan atasan. Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja maupun dengan atasan dapat tercipta dari sikap saling menghormati, saling menolong dan membantu serta sikap saling bekerjasama.

Pimpinan , manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manajer yang brilian jika tidak memiliki ketrampilan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001:166) untuk menciptakan hubungan relasi kerja yang harmonis dan efektif , pimpinan dan manajer perlu:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi kelompok
 2. Menyusun kebijaksanaan yang layak dan adil yang tidak menimbulkan pertentangan antara karyawan dan pimpinan
 3. Menghilangkan bias prasangka terhadap individu dan kelompok kerja
 4. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosional karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja
 5. Memilih orang-orang yang sesuai untuk peran dalam tim dan mengangkat pimpinan tim yang memiliki kemampuan profesional dan kecerdasan emosional baik
 6. Menitikberatkan pada orang-orang sebagai prioritas utama dalam organisasi
 7. Memberikan penghargaan atas kemajuan tim
 8. Membersihkan perusahaan dari pengaruh negatif yang menghancurkan antusiasme tim
 9. Menyusun nilai inti dan standar perilaku yang bisa diterima oleh kelompok
 10. Menyelenggarakan pemeriksaan kecerdasan emosional
 11. Menciptakan suasana saling memperhatikan dan memotivasi kreativitas
 12. Pengembangan mentalitas “ pelayanan sepenuh hati” dalam hubungan dengan karyawan dan konsumen
- c. Lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan pekerja, seperti: penerangan lampu yang cukup, alat-alat yang lengkap, ventilasi ruangan yang cukup memberi udara segar.
- d. Perlakuan yang adil.

Antara pekerja satu dengan yang lainnya diperlakukan secara sama baik perlakuan yang adil di tempat kerja maupun mengenai kebijakan manajemen yang menyangkut pengupahan, kebijakan promosi dan kebijakan lainnya.

Menurut Moenir (1987:144)...”seseorang akan merasa puas dan pasrah apabila kepadanya diperlakukan secara adil, meskipun hasil dari perlakuan adil tersebut mengakibatkan ia dalam penderitaan”. Dalam

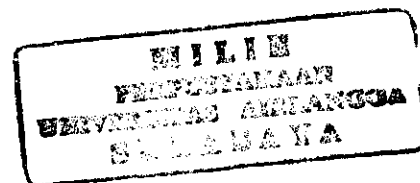
organisasi kerja, banyak hal yang harus diperlakukan secara adil kepada semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan pangkat dan kedudukan. Di sini faktor pimpinan sangat berperan karena yang harus berlaku adil itu ialah orang yang mempunyai kekuasaan dan kewenangan, dengan kata lain pemimpin. Meskipun aturan sudah dibuat cukup adil namun jika yang melaksanakan aturan itu dalam hal ini orang yang berkuasa dan berwenang, tidak memperlakukan secara adil, maka tidak akan terdapat keadilan dalam organisasi kerja itu.

2. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Lingkungan tempat kerja merupakan faktor yang penting dan mempunyai pengaruh besar bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan keadaan tempat kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (1996:23) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja



Menurut Mannulang (1990:122) lingkungan tempat kerja terdiri dari peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat menambah prestasi kerja tetapi dapat pula meningkatkan efisiensi kerja.

Sedangkan menurut Ahyari (1999:148) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan tempat kerja yaitu:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja

Sedangkan menurut Sukanto dan Indriyo (1993:149) yang termasuk dalam pengaturan lingkungan kerja adalah:

- a. Pengaturan penerangan tempat kerja
- b. Pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik
- c. Pengontrolan terhadap udara
- d. Pengaturan kebersihan tempat kerja
- e. Pengaturan tentang kewanaman kerja.

Menurut Nitisemito (1996:184) terdapat beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

Ketujuh faktor-faktor lingkungan kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding, melainkan sangat luas. Termasuk juga pewarnaan mesin-mesin dan pewarnaan peralatan. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan mengganggu pemandangan sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Rasa tidak menyenangkan ini akan mengganggu semangat dan kegairahan dalam bekerja yang berakibat pada penurunan prestasi kerja.

b. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan juga dengan lingkungan kerja yang bersih dapat pula mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu. Setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan, bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja. Kebersihan juga tergantung konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, bila memungkinkan perusahaan hendaknya menunjang dengan konstruksi yang memudahkan pekerjaan pembersihan

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi yang lebar akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, maka dapat diusahakan untuk dapat menyediakan AC atau kipas angin. Pertukaran udara dalam lingkungan tempat kerja, menurut Ahyari (1999:172) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup pada gedung atau pabrik.
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
3. Penggunaan AC (air conditioner).
4. Penggunaan *humidifier*, untuk kelembapan udara.

d. Penerangan

Dalam hal penerangan, bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari. Meskipun demikian, haruslah dijaga agar sinar matahari yang masuk itu tidak menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja. Penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada

karyawan sehingga akan dapat menimbulkan rasa kegelisahan. Tetapi sebaliknya, apabila penerangannya kurang akan mengakibatkan karyawan mudah mengantuk dan banyak pekerjaan yang keliru. Yang jelas penerangan itu haruslah cukup dan tidak menyilaukan. Menurut Ahyari (1999:156) syarat penerangan yang baik adalah :

1. Sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan dalam bekerja.
2. Terdapatnya distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada kontras yang tajam dalam ruang kerja karyawan.

e. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana kerja yang gembira yang diharapkan agar kelelahan karyawan berkurang dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Penggunaan musik tergantung pada kebutuhan dari perusahaan masing-masing.

f. Keamanan

Keamanan dalam lingkungan tempat kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan, misalnya: sebagian besar karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri, yaitu sepeda motor dan mobil. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Di samping itu, keamanan diri karyawan harus juga diperhatikan. Dalam setiap perusahaan sudah ada sejumlah prosedur keamanan kerja yang sudah ada

peraturannya dan harus dipatuhi. Artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya, serta mengaruskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Diantaranya pemakaian helm pelindung dan peralatan keselamatan yang telah terstandarisasi. Tempat kerja yang bersih, suara gaduh yang dapat dikendalikan dan udara yang bersih serta nyaman akan menyumbang pada peningkatan prestasi kerja. Selain itu, orang dapat terhindar dari kelesuan kerja dan sekaligus mencegah terjadinya kecelakaan selama orang itu bekerja.

g. Kebisingan

Kebisingan biasanya disebabkan oleh suara mesin yang digunakan dalam proses produksi. Tujuan utama dari pengendalian suara bising dalam ruangan kerja karyawan adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran karyawan. Perusahaan harus menyediakan alat peredam suara sehingga karyawan tidak terlalu bising dalam bekerja. Sistem akustik akan dapat mengatur getaran-getaran suara yang membisingkan telinga pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang, terkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dapat pula dilakukan dengan memasang alat peredam suara ataupun penutup telinga. Dengan pengaturan suara yang baik, pekerja tidak akan terganggu lagi oleh suara gaduh yang datang dari mesinnya atau dari tempat lain sehingga dia mempunyai perhatian penuh pada tugasnya menyebabkan prestasinya menjadi lebih baik, waktu penyelesaian tugas lebih cepat dan kualitas pekerjaan dapat diandalkan. Dengan adanya penanggulangan terhadap suara bising atau kegaduhan akan dapat membuat

karyawan menjadi lebih tenang,nyaman dan tanpa rasa terganggu dalam melaksanakan kerja sehari-hari.

3. Perlengkapan dan fasilitas

Dalam menjalankan suatu aktivitas pekerjaan haruslah ditunjang oleh perlengkapan dan fasilitas yang memadai. Adapun perlengkapan dan fasilitas menurut Moenir(1987:197) adalah:

1. Perlengkapan kerja

Yang dimaksud perlengkapan kerja ialah semua benda atas barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Benda misalnya : gedung dan segala prasarananya dan lain-lain.

2. Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja yaitu semua benda atau barang yang berfungsi langsung sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dalam pengertian ini adalah mesin,perkakas dan lain-lain. Fasilitas alat kerja ini mutlak diperlukan untuk menunjang keefektivitasan dalam melakukan pekerjaan

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial.Fasilitas sosial dapat berupa tempat beribadah, ruang istirahat, kantin, fasilitas kesehatan dan lain-lain.

2.1.2. Prestasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

As'ad (1995:47) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan”.

Hasibuan (2002:4) menyebutkan prestasi kerja adalah “ suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Siswanto (2003:235) “prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil dan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Byars dan Rue (1995:472) mengatakan “penilaian prestasi kerja merupakan proses untuk menetapkan dan mengkomunikasikan pada pekerja tentang baik-buruknya hasil kerja mereka dan membuat rencana perbaikan atau kemajuan”. Prestasi kerja tidak hanya memberitahu kepada pekerja tentang hasil kerjanya ,tetapi juga untuk memotivasi pekerja agar mencapai tingkat usaha yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Hasibuan (2002:87) mengatakan “penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Sedangkan menurut Siswanto (2003:232) “penilaian prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

2.1.2.2 Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi

Dalam melakukan penilaian prestasi kerja , penilai menetapkan terlebih dahulu unsur-unsur yang dinilai. Menurut Siswanto (2003:235) unsur-unsur yang dinilai meliputi :

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar organisasi.

b. Prestasi kerja karyawan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas - tugasnya memenuhi

perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan - peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpati dan wajar

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam elemen-elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Siswanto (2003:236) yang mengutip pendapat Yoder mengemukakan beberapa sifat paling umum diadakan penilaian dari para tenaga kerja yang bekerja dengan tangan atau tenaga kerja di bidang produksi, tenaga kerja administratif, dan tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai manajemen dalam perusahaan. Sifat-sifat yang paling umum dinilai dari tenaga kerja bidang produksi adalah:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*)
- d. Ketergantungan (*dependability*)
- e. Kerjasama (*cooperation*)
- f. Adaptasi/penyesuaian diri (*adaptability*)
- g. Kehadiran (*attendance*)
- h. Kepandaian yang beragam (*versality*)
- i. Kesehatan (*health*)
- i. Keamanan (*safety*)

Gomes (2001:142) mengemukakan tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu:

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 kesiapan;
3. *Creativeness*; yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
4. *Cooperation*; yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
5. *Dependability*; yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
6. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
7. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.1.2.3. Tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja

Martoyo (1996:87) berpendapat bahwa tujuan penilaian prestasi kerja karyawan, antara lain:

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan
- b. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karya
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, dsb.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000:89) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan – kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam perusahaan didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.1.2.4. Penilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilai dalam penilaian menurut Hasibuan (2002:91) adalah sebagai berikut:

1. Atasan langsung

Sebagian besar dari semua evaluasi kerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dilakukan atasan langsung.

2. Rekan kerja

Evaluasi dari rekan sekerja merupakan salah satu sumber yang handal dalam penilaian prestasi kerja, dikarenakan rekan sekerja dekat dengan tindakan dan hasil cenderung lebih independen.

3. Evaluasi diri

Evaluasi diri mendapatkan nilai tertinggi dari karyawan itu sendiri, evaluasi

ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan, menilai proses penilaian dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja.

4. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer.

2.1.2.5. Metode Penilaian Prestasi

Metode penilaian prestasi karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern.

a. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan diterapkannya secara tidak sistematis. Yang termasuk dalam metode tradisional adalah: *rating scale*, *employee comparation*, *check list*, *freedform essay* dan *critical incident*

1). *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya: mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2). *Employee comparation*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara

membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya. Metode *employee comparison* terbagi atas *alternation ranking*, *paired comparison*, dan *porced comparison*.

a. *Alternation ranking*

Metode penilaian ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau mulai dari bawahan sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b. *Paired comparatiion*.

Metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

c. *Forced comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap Kategori yang telah dibuat secara seksama. Kategori untuk prestasi kerja dari setiap karyawan misalnya: baik sekali, memuaskan dan kurang memuaskan yang masing-masing kategori mempunyai definisi yang jelas.

3). *Check list*

Dalam metode ini, penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian

personalia. Penilai tinggal memilih kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik individu karyawan, baru melaporkan pada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

4). *Freeform essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang dinilainya.

5). *Critical incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

B. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk dalam ke dalam metode modern ini adalah: *assessment centre*, *management by objective (MBO = MBS)*, dan *Human asset accounting*.

1. *Assessment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain.

2. *Management by Objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.1.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan erat dengan prestasi kerja, faktor lingkungan kerja baik yang fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi naikturunnya prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus dapat mengelola lingkungan kerjanya secara baik karena dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (1993:123) menyebutkan bahwa "lingkungan kerja yang jelek akan mengakibatkan produksi menjadi rendah dikarenakan karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh"

Nitisemito (1996:183) menyebutkan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Byar dan Rue (1995:483) berpendapat bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: faktor individual dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan faktor keberuntungan. Smith dan Kearny (1994:1) mengatakan bahwa”...perbaikan lingkungan kerja berpotensi besar pada peningkatan prestasi kerja seseorang”.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan hasil kerja karyawan semakin menurun, karena karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan. Apabila faktor lingkungan kerja itu tercukupi dan sesuai dengan harapan dan jenis pekerjaan karyawan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai lingkungan kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Restina E Krisnadewi pada tahun 1999, dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian HOT Dip.Galvanize pada PT.Dafass Engineering Corp.Surabaya “. Dalam penelitian tersebut faktor-faktor yang diteliti adalah suasana kerja, lingkungan tempat kerja, dan perlengkapan dan fasilitas. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja, lingkungan tempat kerja, dan perlengkapan dan fasilitas secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja. Dan faktor perlengkapan dan fasilitas mempunyai pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah adanya persamaan dalam variabel bebas yaitu: suasana kerja, lingkungan tempat kerja, dan perlengkapan dan fasilitas. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel terikat kepuasan kerja namun pada penelitian ini variabel terikat menggunakan prestasi kerja. Selain itu, obyek penelitian yang dilakukan sebelumnya berbeda dengan obyek yang diteliti saat ini.

2.3. Hipotesis dan Model analisis

2.3.1 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Faktor –faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja, serta perlengkapan dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co di Gresik
2. Faktor perlengkapan dan fasilitas mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co di Gresik.

2.3.2 Model analisis.

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah model analisis sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Model Analisis



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat bantu regresi linear berganda. Penelitian ini berusaha melihat pengaruh antara faktor- faktor lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Data yang dimasukkan berasal dari hasil survey langsung terhadap obyek atau pelaku yang dijadikan bahan penelitian,yaitu karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik melalui metode kuesioner dan wawancara.

3.2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) = lingkungan kerja, yang terdiri dari :
 - a. Suasana kerja (X1).
 - b. Lingkungan tempat kerja (X2).
 - c. Perlengkapan dan fasilitas (X3).
2. Variabel tergantung (Y) = Prestasi kerja.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan atau segala sesuatu yang mengelilingi kerja seseorang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Variabel-variabel yang diteliti adalah :

1. Suasana kerja (*non physical working environment*) (X1)

Persepsi tentang keadaan atau kondisi non fisik ditempat kerja yang mempengaruhi perasaan dan perilaku karyawan. Dari variabel tersebut, indikatornya adalah :

- a. Kesempatan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang bersifat menantang (pekerjaan baru yang dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan)
- b. Kesempatan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak merupakan rutinitas.
- c. Kelancaran terjadinya hubungan kerja yang baik antar rekan kerja
- d. Kelancaran terjadinya hubungan kerja yang baik dengan atasan.
- e. Kesempatan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan.

2. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*) (X2)

Persepsi karyawan tentang keadaan fisik tempat kerja dimana seseorang melakukan pekerjaannya, yang meliputi: penerangan, pertukaran udara dan lain sebagainya..

Dari variabel tersebut, indikatornya adalah :

- a. Pewarnaan yang tepat di tempat kerja
- b. Kebersihan di tempat kerja
- c. Pertukaran udara yang baik di tempat kerja
- d. Penerangan di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja
- f. Kebisingan di tempat kerja

3. Perlengkapan dan fasilitas (X3)

Persepsi karyawan tentang semua barang atau benda yang digunakan karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik untuk dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dari variabel tersebut, indikatornya adalah :

- a. Kelengkapan perlengkapan kerja.
- b. Kelengkapan fasilitas kerja.
- c. Kelengkapan fasilitas sosial.

Dalam pengukuran indikator-indikator tersebut dinyatakan dengan skoring menurut skala Likert dengan bobot nilai setiap jawaban, yaitu:

- a. Jawaban a diberi nilai 5
- b. Jawaban b diberi nilai 4
- c. Jawaban c diberi nilai 3

d. Jawaban d diberi nilai 2

e. Jawaban e diberi nilai 1

b. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan yang disepakati bersama.

Variabel tersebut, indikatornya adalah :

1. Terpenuhinya kualitas kerja didasarkan pada tingkat ketelitian dalam bekerja
2. Terpenuhinya kuantitas kerja yaitu kemampuan dalam menghasilkan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan
3. Kesiediaan untuk bekerjasama dalam bekerja
4. Terpenuhinya frekuensi kehadiran dalam bekerja
5. Terpenuhinya ketepatan waktu dalam bekerja

Dari masing-masing variabel termasuk indikator-indikator yang telah dijelaskan, maka untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan dengan skoring menurut skala Likert, yaitu:

a. Jawaban a diberi nilai 5

b. Jawaban b diberi nilai 4

c. Jawaban c diberi nilai 3

d. Jawaban d diberi nilai 2

e. Jawaban e diberi nilai 1

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung dari obyek yang diteliti, yaitu dengan melakukan serangkaian observasi, penyebaran kuesioner kepada responden. Disamping itu dapat dilakukan dengan wawancara.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau data-data intern perusahaan maupun literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik Penentuan sampel

Populasi penelitian adalah karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik. Sampel data untuk mengisi kuesioner diambil melalui metode *Stratified Proportional incidental Sampling*.

Menurut Hadi (1989:82) *Stratified Proportional incidental Sampling* digunakan karena populasi terdiri dari kelompok-kelompok yang mempunyai susunan bertingkat dengan mengambil sampel dari tiap sub-populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi dan penyebaran kuesioner dilakukan hanya pada individu yang kebetulan dijumpai.

Arikunto (1992:102) mengemukakan bahwa apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Jumlah subyek yang diambil dari masing-masing strata sebesar 25% dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jumlah Karyawan Bagian Produksi
PT. Leewon Industrial Co Gresik

No	Strata	Jumlah
1	Fabrikasi 1	44
2	Fabrikasi 2	40
3	Fabrikasi 3	40
4	Mesin	44
5	Listrik	36
	Total	204

Sumber: Departemen SDM dan Umum PT. Leewon Industrial Co Gresik.

Setelah diambil 25% maka jumlah responden sebagai berikut:

TABEL 3.2.
Sampel Karyawan Produksi
PT. Leewon Industrial Co Gresik

NO	Strata	Pengambilan 25 %	Jumlah
1	Fabrikasi 1	25% x 44	11
2	Fabrikasi 2	25% x 40	10
3	Fabrikasi 3	25% x 40	10
4	Mesin	25% x 44	11
5	Listrik	25% x 36	9
	Total		51

Sumber: Jumlah karyawan, diprosentasikan 25%.

3.5.2. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Penelitian pendahuluan

Melakukan penelitian dan pengamatan secara umum dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak pimpinan atau yang mewakili dan semua pihak yang dirasa mendukung hasil perolehan data.

b. Penelitian kepustakaan

Membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi agar dapat dipakai sebagai dasar teoritis dalam memecahkan permasalahan.

c. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan pada proyek yang diteliti yaitu dengan :

1. Kuesioner

Menyerahkan daftar pertanyaan yang berhubungan langsung dengan obyek penelitian kepada responden yang dipilih untuk diisi tanpa bantuan peneliti.

2. Interview

Mengadakan wawancara langsung dengan kepala bagian personalia dan kepala bagian produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik

3. Dokumentasi

Mengumpulkan data dari perusahaan yang berupa dokumen tertulis perusahaan.

3.6. Teknik Analisis

Pengujian yang pertama dilakukan adalah validitas dan reliabilitas kuesioner yang meliputi kuesioner lingkungan kerja dan kuesioner prestasi kerja.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2002:135) suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung *koefisien korelasi Pearson* dari tiap-tiap pernyataan dengan nilai total yang diperoleh dalam satu variabel. Kemudian angka koefisien korelasi yang diperoleh dari masing-masing pernyataan dibandingkan dengan angka kritis r yang ada pada tabel kritis r *product moment* sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya.

Menurut Santoso (2000:277) bila angka koefisien korelasinya lebih besar dari angka nilai kritis r , maka suatu pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika angka koefisien korelasinya lebih kecil dari angka nilai kritis r maka suatu pernyataan dianggap gugur atau tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi data. Secara garis besar uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach* atau Koefisien alpha. Koefisien alpha yang diperoleh dibandingkan dengan angka nilai kritis r yang ada pada tabel kritis r *product moment* sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Bila angka

koefisien alpha lebih besar dari angka kritis r , maka itu berarti item pengukuran *reliable* (Santoso, 2000:279).

3.6.3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co di Gresik

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

- Y : Variabel tidak bebas yaitu prestasi kerja
- b_0 : Intercept yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak dimasukkan ke dalam variabel (Y).
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel tergantung
- X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas yaitu lingkungan kerja
- e_i : Kesalahan residu.

Selanjutnya koefisien korelasi dihitung untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Kriterianya adalah :

1. Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat adalah sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif atau searah.

2. Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah bahkan tidak ada hubungan sama sekali.
3. Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat erat dan tetapi arah hubungan kedua variabel tersebut adalah negatif atau berlawanan arah.

Koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan $(R_{squared})/R^2$.

3.6.4. Uji Asumsi Model Klasik

a). Pengujian Gejala Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang

datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya. Karena data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data *cross section* maka asumsi klasik dihilangkan. Menurut Atmaja (1997:349) mengatakan bahwa pengujian auto korelasi biasanya terjadi jika data dikumpulkan pada suatu periode waktu atau *time series data*.

b). Multikolinieritas

Menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan *standard error* menjadi tinggi dan sensitif terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti. Multikolinieritas dapat diukur dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi gejala multikolinieritas sedangkan jika VIF kurang dari 10 berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2002:57).

c). Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan menggunakan

grafik plot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Menurut Santoso (2000:208) Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Pangujian gejala heterokedastitas dapat dilihat dari :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik tidak ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat kebermaknaan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan rumus hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas yang

terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

2. Mengetahui F_{hitung} dan tingkat signifikannya
3. Mengambil keputusan:

Jika F_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $> 0,05$ (5%) , maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Artinya variabel suasana kerja , lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Jika F_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Artinya variabel suasana kerja , lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

3.6.6 Uji t

Uji t dipergunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas yang suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan rumus hipotesis:

H_0 : $b_i = 0$, berarti variabel bebas yang meliputi suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

H_a : $b_i \neq 0$, berarti variabel bebas yang meliputi suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

2. Mengetahui t_{hitung} dan tingkat signifikansinya

3. Mengambil keputusan:

Jika t_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $> 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel bebas yang meliputi: suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara

parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Jika t_{hitung} mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi: suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).



BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Leewon Industrial Co Gresik.

Bermula dari keinginan untuk mengurangi ketergantungan terhadap mesin -- mesin impor yang cukup tinggi dan pertumbuhan industri perkayuan yang berkembang pesat. Dan dengan adanya dorongan dari pemerintah dan kemauan keras untuk mengurangi ketergantungan terhadap mesin impor, seorang pengusaha yang bernama Buntoro mempunyai inisiatif mendirikan perusahaan yang mampu menciptakan mesin-mesin pengganti mesin impor, yaitu PT. Leewon Industrial Co di Gresik.

PT. Leewon Industrial Co Gresik merupakan perusahaan swasta nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaris F.J. Mawati, SH Jakarta tanggal 31 Mei 1979 No.78 dan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan tanggal 29 Januari 2001 yang dibuat oleh Notaris Machrani Moertolo Soenarto, SH, Jakarta dengan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.C-15166 HT.01.04.TH 2001 tanggal 26 Oktober 2001.

PT. Leewon Industrial Co Gresik ini didirikan dengan investasi sebesar Rp 3.500.000.000,00. Modal tersebut gabungan kerjasama antara pemilik Indonesia-Korea Selatan dengan bekerjasama dengan *technical assistance* dari Korea-Selatan. PT. Leewon Industrial Co Gresik merupakan gabungan kepemilikan antara

pengusaha Indonesia dengan pengusaha Korea- Selatan. Dalam setiap kegiatannya, perusahaan ini didukung oleh penggunaan teknologi Korea-Selatan. Dalam perkembangannya, PT. Leewon Industrial merupakan perusahaan yang pemasarannya bukan di dalam negeri melainkan juga di luar negeri, yaitu negara-negara di Asia

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi yang sekaligus menjadi kantor pusat PT. Leewon Industrial Co Gresik berada di Jl. Stasiun Indro, Sidorukun, Kabupaten Gresik. Lokasi ini sangat strategis karena terletak dekat dengan fasilitas pelabuhan dan jalur transportasi darat sehingga memudahkan untuk melakukan pengiriman barang baik untuk ekspor maupun dalam negeri. Selain itu, lokasi PT. Leewon Industrial Co ini merupakan daerah kawasan industri. Sehingga jika dilihat dari segi bisnis, sangat menguntungkan bagi industri tersebut. Dalam perkembangannya, perusahaan ini membuka kantor cabangnya yang berada di 6 ,floor Djayanti Plaza, Jl .H.Facrudin No.19, Jakarta Pusat

4.1.3 Bidang Usaha

PT. Leewon Industrial Co ini mempunyai bidang usaha sebagai berikut:

1. Pembuatan mesin-mesin dan komponen industri pengolahan kayu (manufacture of plywood processing machineries and equipment).

2. Pembuatan komponen alat angkut dalam pabrik (Manufacture of Industrial Handling Equipment).
3. Pembuatan tangki tidak bertekanan (Storage Tank Construction)
4. Pembuatan bejana tekan (Pressure Vessel)
5. Pembuatan ketel uap (Boiler)
6. Pembuatan blower dan peralatan anti polusi (Dust Collector)
7. Pembuatan peralatan industri kimia dan industri lainnya
8. Desain dan servis (Design and Engineering Service)
9. Konsultan (Engineering Consultants)

4.1.4. Maksud dan Tujuan Perusahaan

Maksud dan tujuan perusahaan ini adalah turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di bidang perindustrian mesin, perancangan, pembuatan, perbaikan, pemeliharaan mesin-mesin dan juga konstruksi pabrik yang ada di Indonesia dan yang berada di Luar negeri.

4.1.5. Visi dan Misi Perusahaan

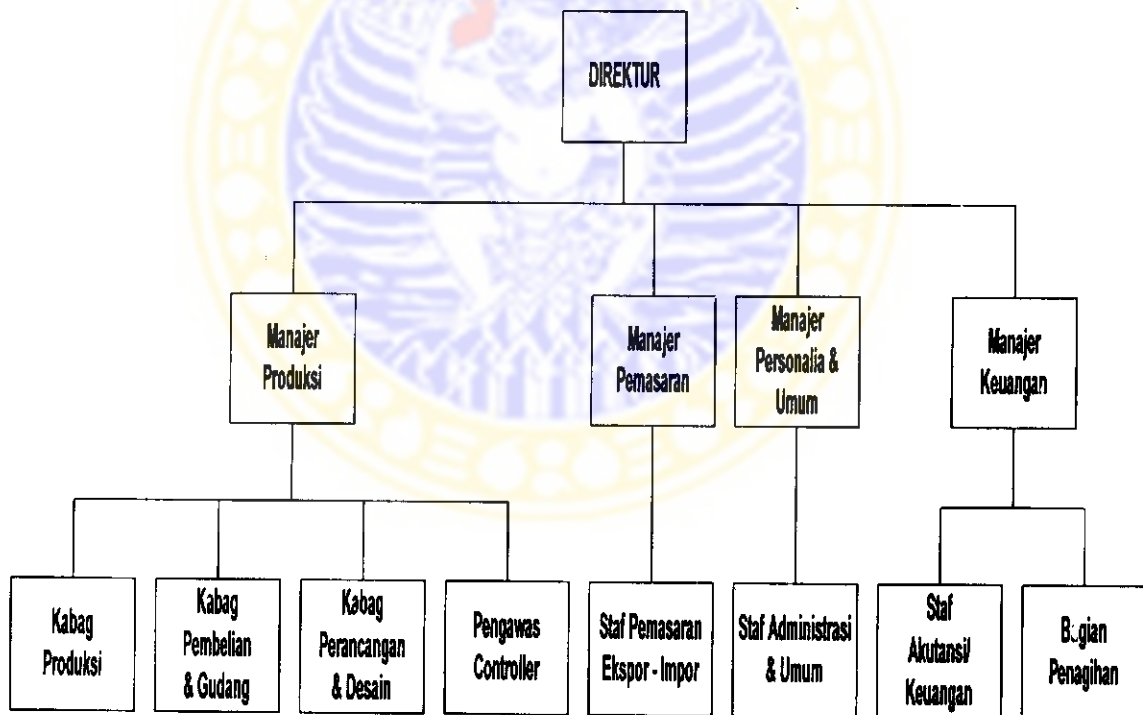
Visi dari Perusahaan ini adalah menjadi perusahaan konstruksi yang unggul di segmen pasar kelas menengah dan siap bersaing di pasar global. Misi perusahaan ini adalah untuk menjadi perusahaan yang dikenal secara baik dan luas sebagai

perusahaan yang dapat dipercaya untuk memenuhi keinginan dari para pelanggannya baik di Indonesia dan di Luar negeri.

4.1.6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan menggambarkan hubungan bagian satu dengan bagian yang lain dalam rangka tanggung jawab pelaksanaan tugas. Bagan struktur organisasi PT. Leewon Industrial Co Gresik dapat dilihat di bawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Leewon Industrial Co Gresik



Sumber : data intern perusahaan

Adapun deskripsi jabatan tugas dan wewenang pekerjaan masing-masing fungsi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- a. Merumuskan dan menetapkan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang kemudian mengusulkan kebijaksanaan yang akan ditetapkan perusahaan.
- b. Memimpin ,merencanakan , mengatur dan mengendalikan jalannya aktivitas perusahaan secara keseluruhan.
- c. Membuat keputusan – keputusan untuk tujuan pengembangan perusahaan

2. Manajer Produksi

- a. Mengendalikan dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas produksi baik dari proses desain sampai proses pengerjaan
- b. Mengatur bagian-bagian produksi dalam proses pengerjaan dan menetapkan jangka waktu pengerjaan
- c. Memberikan riasukan pengerjaan teknis kepada kepala bagian dalam melakukan aktivitas pengerjaan.

3. Manajer Keuangan

- a. Mengendalikan semua kegiatan proses akuntansi,pembukuan dan laporan keuangan.
- b. Merencanakan kebutuhan anggaran tahunan didasarkan pada rencana kerja tahunan yang telah dibuat.
- c. Membantu manajer utama dalam melakukan pengelolaan keuangan.

4. Manajer Personalia dan Umum

- a. Menangani dan mengelola sumber daya manusia dan hal-hal yang bersifat umum yang ada di perusahaan.
- b. Melakukan kegiatan pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan pelatihan di dalam perusahaan.
- c. Melakukan kegiatan untuk merekrut dan memberhentikan pekerja.

5. Manajer Pemasaran

- a. Melakukan dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas kegiatan pemasaran
- b. Membuat dan merencanakan strategi pemasaran
- c. Mempromosikan secara luas baik dalam negeri maupun luar negeri.

6. Kepala Bagian Produksi

- a. Bertanggung-jawab kepada manajer produksi atas tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala bagian produksi.
- b. Mengatur dan mengkoordinasikan karyawan secara langsung di lapangan.
- c. Memberikan bantuan teknis kepada karyawan dalam mengerjakan tugas.

7. Kepala Bagian Pembelian dan Gudang.

- a. Bertanggung-jawab kepada manajer produksi atas pembelian bahan dan peralatan dan perlengkapan yang ada di gudang.

- b. Mengkoordinir bawahannya untuk melakukan aktivitas pencatatan keluar-masuknya peralatan, perlengkapan dan material yang ada di gudang.

8. Pengawas

Melakukan pengawasan atas hasil pengerjaan yang dilakukan setiap bagian.

9. Staf Administrasi dan Umum

Melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan administrasi dan umum di dalam perusahaan.

10. Staf Akuntansi/ Keuangan

Membantu manajer untuk melakukan dalam urusan keuangan di dalam perusahaan dan mencatat semua kegiatan akuntansi sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan untuk membantu tugas manajer keuangan.

11. Staf Penagihan

Melakukan dan bertanggung-jawab pada aktivitas penagihan keuangan.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Di dalam penelitian ini, akan dibahas beberapa hal. Pembahasan akan dimulai dengan mengidentifikasi karakteristik responden karyawan PT. Leewon Industrial Co Gresik pada bagian produksi. Selanjutnya dijelaskan deskripsi hasil penelitian setiap variabel X dan variabel Y dengan penjelasan dari beberapa alat uji seperti : uji Validitas, uji Reliabilitas, uji F (secara simultan), uji t (secara parsial), Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Autokorelasi.

4.2.1. Deskripsi Karakteristik responden

Karakteristik responden yang digambarkan pada penelitian ini terdiri dari umur, masa kerja dan tingkat pendidikan yang diuraikan di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut jenis kelaminnya responden dalam penelitian ini, kesemuanya yang diteliti adalah laki-laki. Dari hasil kuesioner dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 51 orang (100 %). Tidak ada responden berjenis kelamin perempuan . Hal ini mungkin disebabkan karena karakteristik pekerjaan yang ada pada PT. Leewon Industrial Co Gresik itu sendiri yang lebih banyak dan sangat membutuhkan tenaga laki-laki yang digunakan untuk kegiatan -kegiatan seperti berikut : mengelas, memotong, memasang komponen-komponen mesin,menyetel mesin, memalu, mengecat, memanjat pada tiang-tiang tinggi untuk melakukan perbaikan atas kerusakan-kerusakan mesin, mengangkat alat-alat berat dan lain sebagainya yang memerlukan tenaga ekstra yang lebih kuat dan dibutuhkan suatu keberanian yang tinggi serta resiko pekerjaan yang tinggi.resiko yang dapat terjadi pada bagian produksi adalah resiko kematian,cacat dan lain-lain. PT. Leewon Industrial Co Gresik hanya memakai tenaga pria untuk bagian produksi dan sedikit menggunakan tenaga perempuan, untuk tenaga perempuan sebagian besar digunakan sebagai tenaga penunjang dan sebagai tenaga pembantu untuk keadminitrasian perusahaan seperti: tenaga administrasi, bagian umum dan lain-lain.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Berdasarkan masa kerjanya pada PT.Leewon Industrial Co Gresik, responden dibagi menjadi beberapa golongan yaitu <25 tahun, 25-30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Hasil jawaban responden mengenai usia karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
< 25 tahun	9	17.65%
25-30tahun	30	58.82%
>30tahun	12	23,53%
Jumlah	51	100.00%

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 4.2 diatas terlihat sebagian besar karyawan PT. Leewon Industrial Co Gresik berusia antara 25-35 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 58,82%. Sedangkan karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 12 orang (23,53%) dan karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 17,65%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerjanya pada PT.Leewon Industrial Co Gresik, responden dibagi menjadi beberapa golongan yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan di atas 15 tahun. Hasil jawaban responden mengenai masa kerja mereka disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1 – 5 tahun	11	21.57%
6 – 10 tahun	19	37.25%
11 – 15 tahun	9	17,65%
> 15 tahun	12	23,53%
Jumlah	51	100.00%

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan jawaban responden yang tersaji pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 21,57% dari keseluruhan responden. Responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 19 orang atau 37,25% dari keseluruhan responden. Responden yang bermasa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 17,65% dari keseluruhan responden. Sedangkan responden yang bermasa kerja di atas 15 tahun sebanyak 12 orang atau 23,53% dari seluruh responden. Persebaran pengalaman kerja tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang bermasa kerja 6-10 tahun merupakan golongan masa kerja dengan jumlah responden yang terbanyak. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata karyawan PT.Leewon Industrial Co Gresik merupakan orang-orang yang sudah berpengalaman dan ahli dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden dibagi menjadi beberapa golongan yaitu STM, D1, D3, S1. Dimana hasil selengkapnya dari jawaban responden tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
STM/SMA	39	76,47%
D1	2	3,92%
D3	7	13,73%
S1	3	5,88%
Jumlah	51	100%

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan jawaban responden yang tersaji pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan STM sebanyak 39 atau 76,47% dari keseluruhan responden. Responden berpendidikan D1 sebanyak 2 orang atau 3,92% dari keseluruhan responden. Responden berpendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 13,73% dari keseluruhan responden. Responden berpendidikan S1 sebanyak 3 orang atau 5,88% dari keseluruhan responden.

Berdasarkan jawaban responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan STM atau SMA, tidak ada responden yang berpendidikan SD atau SMP. Hal ini disebabkan karena PT.Leewon Industrial Gresik memang mengharuskan karyawannya minimal berpendidikan STM atau yang sederajat. Dilihat dari persebaran tingkat pendidikan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan PT.Leewon Industrial Co Gresik berpendidikan cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan perusahaan yang ditangani oleh PT.Leewon

Industrial Co Gresik merupakan pekerjaan perusahaan padat teknologi tinggi yang merupakan aplikasi dari penerapan teknologi Korea-Selatan yang cukup maju sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai pendidikan dan ketrampilan yang cukup tinggi.

4.2.2. Pengujian Validitas

Tabel 4.4

Eringkasan Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Item Pertanyaan	Koef. Korelasi	Nilai kritis r	Validitas
Suasana Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.4097	0.282	Valid
	X _{1.2}	0.4300		Valid
	X _{1.3}	0.3663		Valid
	X _{1.4}	0.3761		Valid
	X _{1.5}	0.4220		Valid
Lingkungan Tempat Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.5918	0.282	Valid
	X _{2.2}	0.3655		Valid
	X _{2.3}	0.4949		Valid
	X _{2.4}	0.3716		Valid
	X _{2.5}	0.5044		Valid
	X _{2.6}	0.5097		Valid
Perlengkapan dan Fasilitas (X ₃)	X _{3.1}	0.5319	0.282	Valid
	X _{3.2}	0.5504		Valid
	X _{3.1}	0.5619		Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0.3910	0.282	Valid
	Y ₂	0.6197		Valid
	Y ₃	0.5004		Valid
	Y ₄	0.4958		Valid
	Y ₅	0.5251		Valid

Sumber : Lampiran 5

Pada tabel 4.5 di atas, terlihat seluruh nilai koefisien dari tiap-tiap item pernyataan evaluasi lebih besar dari angka kritis sebesar 0,282 yang merupakan nilai kritis pada derajat kebebasan 49 (dari 51 responden dikurangi 2) dengan

tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Karena seluruh nilai koefisien korelasi lebih besar dari angka kritis, maka seluruh pernyataan item evaluasi adalah **valid**.

4.2.3. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.5

Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Reliabilitas
Suasana Kerja (X_1)	0.6416	Reliabel
Lingkungan Tempat Kerja (X_2)	0.7359	Reliabel
Perlengkapan dan Fasilitas Kerja (X_3)	0.7254	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.7405	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Pada tabel 4.6 di atas, terlihat seluruh nilai koefisien alpha lebih besar dari angka kritis sebesar 0,282 yang merupakan nilai kritis pada derajat kebebasan 49 (dari 51 responden dikurangi 2) dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Karena seluruh nilai koefisien alpha lebih besar dari angka kritis, maka alat ukur yang digunakan **reliabel**.

4.2.4. Deskripsi Variabel

Untuk menentukan lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), dan perlengkapan dan fasilitas (X_3) serta variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Leewon Industria Co Gresik, maka ditentukan terlebih dahulu nilai interval dari masing-masing kelas. Untuk itu penilaian rata-rata yang dihasilkan dimasukkan ke dalam kelas-kelas dimana penentuan intervalnya digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Dimana nilai tertinggi adalah 5 yang merupakan skala tertinggi dari penilaian dan nilai terendah adalah 1 yang merupakan nilai terendah dari penilaian. Dari rumus tersebut diperoleh nilai interval klas sebagai berikut:

$$\text{Interval klas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dari nilai interval klas tersebut, akan diperoleh nilai batasan untuk masing-masing klas, dan setelah itu nilai rata-rata masing-masing variabel dapat dinilai berdasarkan kategori penilaian sesuai dengan kategori klas tersebut. Dimana kategori penilaian tersebut disusun sesuai dengan penilaian untuk masing-masing pertanyaan dengan berpedoman pada susunan seperti ini:

Tabel 4.6
Nilai Interval

Interval kelas	Nilai	kategori
4,21 – 5,00	5	Sangat sering/sangat baik/sangat adil/ tidak bising/sangat lengkap/ sangat teliti/sangat mampu bekerja sama/sangat rajin/sangat tepat waktu
3,41 – 4,20	4	Sering/baik/adil/sedikit bising/lengkap/teliti/mampu bekerja-sama/rajin/tepat waktu
2,61 – 3,40	3	Cukup sering/cukup baik/cukup adil/cukup bising/cukup lengkap/cukup teliti/cukup mampu bekerja-sama/cukup rajin/cukup tepat waktu
1,81 – 2,60	2	Pernah/kurang baik/kurang adil/ bising/tidak lengkap/kurang teliti/tidak mampu bekerja-sama/kurang rajin/tidak tepat waktu
1,00 – 1,80	1	Tidak pernah/sangat kurang/tidak pernah adil/sangat buruk/sangat bising/sangat tidak lengkap/sangat tidak teliti/sangat tidak mampu bekerja-sama/sangat tidak rajin/sangat tidak tepat waktu

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari responden, maka diperoleh penilaian dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik (Y) sebagai berikut :

4.2.4.1. Deskripsi Variabel Suasana Kerja (X_1)

Tanggapan responden terhadap indikator suasana kerja (X_1) tampak pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Atas Indikator Suasana Kerja(X_1)

Suasana Kerja (X_1)	Skor rata-rata	Kategori Penilaian
$X_{1.1}$	3.804	Sering
$X_{1.2}$	4.118	Sering
$X_{1.3}$	3.725	Baik
$X_{1.4}$	3.686	Baik
$X_{1.5}$	4.039	Adil
Skor rata-rata variabel	3.875	Baik

Sumber : Lampiran 2

1. Karyawan sering mendapatkan tugas yang menantang (tugas baru yang akan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan)
2. Karyawan sering mendapatkan tugas yang tidak rutin. Artinya tidak mengerjakan tugas secara rutin
3. Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan sekerja.

4. Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan
5. Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan

Dari hasil penelitian untuk variabel X_1 ini, didapatkan nilai rata-rata total dari variabel suasana kerja pada karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik adalah sebesar 3,875. Hasil tersebut termasuk dalam kategori baik.

4.2.4.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Tempat Kerja (X_2)

Tanggapan responden terhadap indikator lingkungan tempat kerja (X_2), tampak pada Tabel 4.9 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Atas Indikator Lingkungan Tempat Kerja (X_2)

Lingkungan Tempat Kerja ($X_{2,i}$)	Skor rata-rata	Kategori penilaian
$X_{2,1}$	4.294	Sangat Baik
$X_{2,2}$	4.216	Sangat Baik
$X_{2,3}$	4.157	Baik
$X_{2,4}$	4.098	Baik
$X_{2,5}$	4.098	Baik
$X_{2,6}$	4.078	Sedikit Bising
Skor rata-rata variabel	4.157	Baik

Sumber : Lampiran 2

1. Karyawan berpendapat bahwa pewarnaan yang ada di tempat kerja adalah baik. Perwarnaan yang ada di tempat kerja karyawan PT. Leewon industrial Co adalah dirasakan sangat baik oleh karyawan. Dikarenakan memakai warna yang

dianggap netral bagi pekerja yaitu abu-abu, yang tidak terlalu cerah ataupun tidak terlalu gelap.

2. Karyawan berpendapat bahwa kebersihan yang ada di tempat kerjanya adalah sangat baik. Artinya bahwa kebersihan tempat kerja di PT. Leewon Industrial Co dirasakan baik oleh karyawannya.
3. Karyawan berpendapat bahwa pertukaran udara yang ada di tempat kerjanya adalah baik. Artinya bahwa pertukaran udara ditempat kerja PT. Leewon Industrial Co dirasakan baik oleh karyawannya.
4. Karyawan berpendapat bahwa penerangan yang ada di tempat kerjanya adalah baik. Artinya bahwa pertukaran udara ditempat kerja PT. Leewon Industrial Co dirasakan baik oleh karyawannya
5. Karyawan berpendapat bahwa keamanan yang ada di tempat kerjanya adalah baik. Artinya bahwa kemandan di tempat kerjanya adalah baik
6. Karyawan berpendapat bahwa kebisingan yang ada di tempat kerjanya adalah sedikit bising .

Dari hasil penelitian untuk variabel X_2 ini, didapatkan nilai rata-rata total dari variabel lingkungan tempat kerja pada karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik adalah sebesar 4,157 Hasil tersebut termasuk dalam kategori baik.

4.2.4.3. Deskripsi Variabel Perlengkapan dan Fasilitas kerja (X_3)

Tanggapan responden terhadap indikator perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) nampak pada Tabel 4.10 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9

**Tanggapan Responden Atas Indikator
Perlengkapan dan Fasilitas Kerja (X_3)**

Perlengkapan dan Fasilitas Kerja X_3	Skor rata-rata	Kategori penilaian
$X_{3.1}$	4.157	Lengkap
$X_{3.1}$	4.059	Lengkap
$X_{3.1}$	4.098	Lengkap
Skor rata-rata variabel	4.105	Baik

Sumber : Lampiran 2

1. Karyawan merasa lengkap dengan perlengkapan kerja yang ada di PT. Leewon Industrial Co Gresik.
2. Karyawan merasa lengkap dengan fasilitas alat kerja yang ada di PT. Leewon Industrial Co Gresik
3. Karyawan merasa lengkap dengan fasilitas sosial yang ada di PT. Leewon Industrial Co Gresik.

Dari hasil penelitian untuk variabel X_3 ini, didapatkan nilai rata-rata total dari perlengkapan dan fasilitas kerja pada karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik adalah sebesar 4,105. Hasil tersebut termasuk dalam kategori baik.

4.2.4.4. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tanggapan responden terhadap indikator prestasi kerja (Y) tampak pada Tabel 4.11 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Atas Indikator Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja	Skor rata-rata	Kategori Penilaian
Y ₁	3.941	Teliti
Y ₂	3.961	Baik
Y ₃	3.765	Mampu bekerja-sama
Y ₄	3.882	Rajin
Y ₅	3.980	Tepat waktu
Skor rata-rata variabel	3.906	Baik

Sumber : Lampiran 2

1. Penilai memberikan penilaian teliti, jika dilihat dari tingkat ketelitian karyawan di dalam melakukan pekerjaannya
2. Penilai memberikan penilaian baik, jika dilihat dari tingkat kemampuan karyawan dalam memenuhi target.
3. Penilai memberikan penilaian mampu bekerja sama, jika dilihat dari tingkat kemampuan karyawan bekerja-sama dalam melakukan pekerjaannya
4. Penilai memberikan penilaian rajin, jika dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawannya.
5. Penilai memberikan penilaian tepat waktu, jika dilihat dari tingkat ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian untuk variabel Y ini, didapatkan nilai rata-rata total dari variabel prestasi kerja pada karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik adalah sebesar 3,906. Hasil tersebut termasuk dalam kategori baik.

4.3. Analisis Model Dan Pengujian Hipotesis

4.3.1. Analisis Model

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linier berganda untuk menunjukkan lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) mempengaruhi prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Leewon Industrial Co Gresik.

Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan, kemudian diolah dengan program bantuan software SPSS^{11.5} for windows, maka diperoleh diperoleh hasil setiap variabel bebas (X) dan konstanta yang semuanya merupakan variabel pembentuk model rumusan dari variabel tidak bebas (Y) seperti pada tabel 4.12 sebagai berikut

Tabel 4.11.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	-0,995
Suasana kerja	0,357
Lingkungan tempat kerja	0,382
Perlengkapan dan fasilitas	0,470
R square : 0,738 R : 0,859	F_{hitung} : 44.125 Sig : 0,000

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil perhitungan yang tampak pada tabel 4.12, dibuat model persamaan regresi linier berganda dari lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,995 + 0,357 X_1 + 0,382 X_2 + 0,470 X_3 + e$$

Dari perumusan regresi linier berganda diatas dapat diambil kesimpulan antara lain :

1. Konstanta intercept sebesar -0,995 yang berarti tanpa dipengaruhi variabel X_1 , X_2 , dan X_3 prestasi kerja karyawan produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik sebesar -0.995.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.357 menunjukkan bahwa apabila suasana kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,357 dengan anggapan bahwa lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas kerja adalah tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,382 menunjukkan bahwa apabila lingkungan tempat kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,382 dengan anggapan bahwa suasana kerja dan perlengkapan dan fasilitas adalah tetap.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,470 menunjukkan bahwa apabila perlengkapan dan fasilitas meningkat satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470 dengan anggapan bahwa suasana kerja dan lingkungan tempat kerja adalah tetap.

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0,738, berarti secara bersama-sama 73,8 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_3 . Atau dapat juga berarti besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 73,8 %. Sedangkan sisanya yaitu 26,2 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,859 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebagai variabel tergantung.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam model regresi linier berganda terdapat 3 persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

1. Tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.
2. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama (homokedastis).
3. Tidak terjadi otokorelasi antar kesalahan-kesalahan pengganggu (hanya digunakan untuk data yang bersifat *time series*).

1). Pengujian Gejala Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang bermakna antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Jika

terjadi gejala multikolinearitas, maka model yang digunakan belum dapat digunakan secara sempurna, standar kesalahan (*standard error*) untuk masing-masing koefisien regresi yang diduga akan semakin besar dan nilai t akan menjadi rendah. Akibat lainnya adalah akan sulit untuk mendeteksi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF > 10. Nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.12
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
X ₁	1,471	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	2,034	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₃	2,439	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.13 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua angka korelasi antar variabel bebas di bawah 10, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa multikolinearitas yang terjadi pada persamaan regresi linier berganda dianggap tidak ada masalah dan analisis dapat dilanjutkan.

2). Pengujian Gejala Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah ada gejala heterokedastisitas dalam persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada lampiran (4). Dasar pengambilan

keputusan ada tidaknya heterokedastisitas menurut Santoso (2000:210) adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari lampiran (4) diketahui titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi linier berganda tidak terdapat heterokedastisitas.

3) Pengujian Gejala Autokorelasi

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dimana uji *Autokorelasi* yang termasuk dalam asumsi klasik regresi harus dihilangkan, karena data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data *cross section* dan *Autokorelasi* biasanya terjadi jika data dikumpulkan pada suatu periode waktu atau *time series data* (Atmaja, 1997:349).Oleh karena data yang digunakan adalah data *cross sectional* dan bukan *time series* maka pengujian autokorelasi tidak dilakukan.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

4.3.3.1 Uji F (simultan)

Hipotesis dari penelitian ini menduga bahwa faktor – faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Leewon Industrial Co Gresik. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian Regresi dengan uji F.

Parameter untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh adalah dengan membandingkan F_{hitung} yang dihitung dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dapat pula dilihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena tingkat signifikansi sudah tersedia dalam SPSS maka langkah tersebut dapat memudahkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel – variabel tersebut.

Sedangkan formulasi H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti faktor – faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Leewon Industrial Co Gresik
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti faktor – faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Leewon Industrial Co Gresik.

Hasil pengujian regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,125 dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel faktor – faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Leewon Industrial Co Gresik. Dengan kata lain maka **Ho ditolak dan berarti Ha diterima.**

4.3.3.2 Uji t (parsial)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua, maka dilakukan uji t yaitu mengetahui besarnya nilai t_{hitung} dengan nilai signifikansinya pada tingkat di bawah 5% atau 0,05. Besarnya nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.13

Hasil Uji t_{hitung}

Variabel	Nilai t_{hitung}	Signifikansi	Nilai beta
X ₁	3,403	0,001	0,308
X ₂	2,763	0,008	0,294
X ₃	3,495	0,001	0,408

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.14, di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel suasana kerja (X_1) sebesar 3,043 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel suasana kerja (X_1) terhadap prestasi kerja.
2. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan tempat kerja (X_2) sebesar 2,763 dengan tingkat signifikansi 0,008 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan tempat kerja (X_2) terhadap prestasi kerja.
3. Nilai t_{hitung} variabel perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) sebesar 3,495 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3) terhadap prestasi kerja.

Setelah dipastikan bahwa seluruh variabel berpengaruh pada prestasi kerja kemudian berdasarkan nilai beta pada tabel 4.14 dapat diketahui variabel X_3 yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Hasil menunjukkan variabel bebas yang berpengaruh dominan adalah variabel perlengkapan dan fasilitas kerja dengan nilai beta 0,408. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan variabel perlengkapan dan fasilitas dominan terbukti.

4.4. Pembahasan

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Sarwoto (1991:131) terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas. Lingkungan kerja itu sendiri mempengaruhi prestasi kerja karyawan tanpa

adanya lingkungan kerja yang baik, maka prestasi kerja yang ditargetkan akan tidak akan tercapai dan kemungkinan besar akan menurunkan prestasi kerja itu sendiri.

Hasil pembuktian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu 44,125 dengan tingkat signifikansi atau tingkat kesalahan sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat kesalahan yang diperkenankan sebesar 0,05 (5%). Keadaan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja yang terdiri dari: suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), dan perlengkapan dan fasilitas (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Leewon Industrial Co Gresik, diterima kebenarannya.

Dalam penelitian ini model yang digunakan sudah layak dipakai sebagai estimator, hal ini terlihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 artinya bahwa variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel tergantung sebesar 73,8% dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Berdasarkan dari hasil analisis sebelumnya didapatkan untuk variabel bebas yaitu: suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Suasana kerja (X_1)

Variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung prestasi kerja karyawan dan bertanda positif. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika suasana kerja

meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika suasana kerja menurun maka prestasi kerja juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,357 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dilihat dari uji t menerangkan bahwa variabel X_1 ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh sebesar nilai $t_{hitung} = 3.403$ dengan nilai tingkat signifikansi 0.001 dan dengan nilai beta 0.308

2. Lingkungan tempat kerja (X_2)

Variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung prestasi kerja karyawan dan bertanda positif. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika lingkungan tempat kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika lingkungan tempat kerja menurun maka prestasi kerja juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,382 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dilihat dari uji t menerangkan bahwa variabel X_2 ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh sebesar nilai $t_{hitung} = 2.763$ dengan nilai tingkat signifikansi 0.008 dan dengan nilai beta 0.294

3. Perlengkapan dan fasilitas (X_3)

Variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung prestasi kerja karyawan dan bertanda positif. Karena koefisien regresi bertanda positif maka perubahan tersebut searah, yaitu jika perlengkapan dan fasilitas kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika

perlengkapan dan fasilitas kerja menurun maka prestasi kerja juga turun dengan koefisien regresi sebesar 0,470 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dilihat dari uji t menerangkan bahwa variabel X_3 ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh sebesar nilai $t_{hitung} = 3.495$ dengan nilai tingkat signifikansi 0.001 dan dengan nilai beta 0.408

Setelah melakukan uji t, dapat diketahui bahwa seluruh variabel berpengaruh pada prestasi kerja kemudian berdasarkan nilai beta pada tabel dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan pada prestasi kerja. Hasil menunjukkan variabel bebas yang berpengaruh dominan adalah variabel perlengkapan dan fasilitas kerja dengan nilai beta 0,408. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan variabel perlengkapan dan fasilitas dominan terbukti.

Berdasarkan dari nilai beta diperoleh hasil bahwa variabel perlengkapan dan fasilitas merupakan variabel yang berpengaruh dominan pada prestasi kerja. Perlengkapan dan fasilitas merupakan wujud kepedulian perusahaan akan kebutuhan karyawan. Dalam perlengkapan dan fasilitas mengandung unsur kelengkapan prasarana, gedung dan alat kerja. Sarana dan prasarana tersebut sangat dibutuhkan karyawan pada saat mereka bekerja. Dengan sarana dan prasarana yang lengkap maka prestasi yang dicapai karyawan juga akan optimal. Sedangkan perlengkapan dari fasilitas sosial merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk membina hubungan baik antar karyawan. Tersedianya kantin, musholla dan tempat istirahat merupakan sarana yang baik bagi karyawan untuk beristirahat,

mempenuhi kebutuhan religiusnya dan kebutuhan fisiknya. Perusahaan yang dapat memberikan fasilitas – fasilitas tersebut dengan baik, maka karyawan akan terpenuhi kebutuhannya yang menjadikan mereka akan menjadi lebih tenang dalam menjalankan pekerjaannya.



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variabel faktor – faktor lingkungan kerja yang terdiri atas suasana kerja, lingkungan tempat kerja serta perlengkapan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Leewon Industrial Co Gresik dengan nilai F hitung sebesar 44,125 dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Di samping itu dari hasil penelitian juga diketahui koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0.738, berarti secara bersama-sama 73.8% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_3 . Sedangkan sisanya yaitu 26,2 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja dan lainnya.
2. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Leewon Industrial Gresik adalah variabel perlengkapan dan fasilitas kerja dengan nilai beta 0,408.

5.2 Saran

Melihat hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Melihat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja maka perlu usaha terus-menerus terhadap upaya mempertahankan dan memperbaiki terhadap segala hal yang menyangkut penyediaan sarana dan prasarana fisik yang ada di perusahaan. Perbaikan sarana dan prasarana dapat dilakukan dengan secara kontinyu melakukan renovasi atau mengganti sarana dan prasarana fisik yang sudah rusak dengan mengganti dengan jenis sarana dan prasarana fisik yang lebih canggih sesuai dengan perkembangan zaman dan penemuan teknologi. Dalam hal pertukaran udara di tempat kerja, disarankan untuk dilakukan penambahan *blower* untuk kelancaran sirkulasi udara. Upaya perbaikan lingkungan kerja sebaiknya juga ditekankan pada aspek sosial, hubungan yang baik dengan rekan sekerja maupun dengan atasan agar karyawan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga masing – masing karyawan merasa termotivasi untuk berprestasi. Untuk menghindari terjadinya persaingan yang tidak sehat dan adanya anggapan perlakuan yang tidak adil dari atasan dapat diatasi dengan cara mengadakan kegiatan bersama antar karyawan dengan pimpinan dalam bentuk kegiatan – kegiatan informal, agar hubungan dan komunikasi antar rekan sekerja dan atasan dapat berjalan dengan baik.
2. Upaya perbaikan lingkungan kerja harus juga ditekankan pada perlengkapan dan fasilitas dikarenakan mempengaruhi secara dominan terhadap prestasi

kerja. Perusahaan harus melakukan pemeliharaan terhadap perlengkapan dan fasilitas kerja. Diantaranya, meliputi: penggantian peralatan kerja dengan yang baru dan lebih baik dan juga renovasi secara kontinyu terhadap fasilitas sosial terutama fasilitas istirahat dan kantin.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Arikunto, S. 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Ke-5. Jakarta : Penerbit Rineke Cipta.
- Atmaja, Lukas Setia. 1997. *Memahami Statistik Bisnis*. Buku 2. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset .
- Gondokusumo, A.A. 1985. *Komunikasi Penugasan Bagi Eksekutif-Supervisor Karyawan*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research, Jilid 1*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Krisnadewi, Restina E. 1999. *Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Hot Dip. Galvanize pada PT. Dafass Engineering Corp*. Surabaya.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1990. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Penerbit Ghalia
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Jakarta: Inti Indayu Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Bambatan.
- Nokelainen, Petri and Pekka Rouhatie. 2002. *Visualization Of Growth-Oriented Atmosphere*. American Educational Research Assosiation: 1-22.

- Robbins, Stephen P.1998. *Perilaku Organisasi: konsep-kontroversi-aplikasi*.Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Rue, Leslie and Lloyd L. Byars. 1995. *Management: Skill and Application*. 7th Edition. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta : Gramedia.
- Sarwoto.1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sedarmayanti, 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian ,Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta:Penerbit PT. Bumi aksara.
- Smith, Phill and L.Kearny.1994. *Creating Workplaces:Where People Can Think*.San Francisco. Bass Publisher
- Reksohadiprojo,Sukanto dan I.Gitosudarmo.1993. *Manajemen Produksi*. Cetakan Kelima.Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Tohardi, Ah nad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV.Mandar Maju



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Gresik, 16 Mei 2005

Kepada Yth :
Karyawan Produksi
PT. Leewon Industrial Co Gresik

Dengan segala hormat,
Untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya, maka perkenankan saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi daftar kuesioner untuk penelitian saya ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi PT. Leewon Industrial Co Gresik”**.

Jika saya dapat memperoleh jawaban-jawaban dari anda, saya akan memperoleh keterangan-keterangan penting yang sangat berguna untuk penelitian ini. Untuk itulah saya mengharapkan dengan sangat kesediaan anda untuk mengisi daftar pertanyaan yang saya sediakan dan dapat mengembalikannya.

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian, dimana data-data Sdra/Sdri sebagai responden dijamin kerahasiannya

Atas kesediaan anda, saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Adi Yulianto

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda (silang) X pada kolom yang tersedia pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda
2. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah, karena itu (pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda)

Identitas Responden (isilah secara lengkap)

Jenis Kelamin :.....

Usia :.....

Masa kerja :.....

Tingkat pendidikan :.....

KUESIONER

Variabel Suasana Kerja (X1)

1. Apakah anda seringkali mendapatkan tugas yang menantang (tugas baru yang meningkatkan kemampuan dan ketrampilan anda)?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Cukup sering
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
2. Apakah anda seringkali memperoleh tugas yang tidak rutin?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Cukup sering
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
3. Apakah anda mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan sekerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat kurang
4. Apakah anda mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat kurang
5. Apakah pemimpin memberi perlakuan yang adil kepada semua karyawannya?
 - a. Sangat adil
 - b. Adil
 - c. Cukup adil
 - d. Kurang adil
 - e. Tidak pernah adil

Variabel Lingkungan Tempat Kerja (X2)

1. Bagaimana pewarnaan yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat buruk
2. Bagaimana kebersihan yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat buruk
3. Bagaimana pertukaran udara yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat buruk
4. Bagaimana penerangan yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat buruk
5. Bagaimana keamanan yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat buruk
6. Bagaimana kebisingan yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Tidak bising
 - b. Sedikit bising
 - c. Cukup bising
 - d. Bising
 - e. Sangat bising

Variabel Perlengkapan dan Fasilitas Kerja (X3)

1. Bagaimana kelengkapan dari perlengkapan (seperti: gedung dan prasarananya dan lain-lain) yang ada tempat kerja anda?
 - a. Sangat lengkap
 - b. Lengkap
 - c. Cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap

2. Bagaimana kelengkapan dari fasilitas alat kerja (seperti: mesin, perkakas dan lain-lain) yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat lengkap
 - b. Lengkap
 - c. Cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap
3. Bagaimana kelengkapan dari fasilitas sosial (seperti: kantin, mushola, tempat istirahat dan lain-lain) yang ada di tempat kerja anda?
 - a. Sangat lengkap
 - b. Lengkap
 - c. Cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap

Prestasi Kerja (Y)

1. Bagaimana prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, jika dilihat dari tingkat ketelitiannya?
 - a. Sangat teliti
 - b. Teliti
 - c. Cukup teliti
 - d. Kurang teliti
 - e. Sangat tidak teliti
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, jika dilihat dari kemampuan memenuhi target?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Baik
 - e. Sangat buruk
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, jika dilihat dari kemampuan bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya?
 - a. Sangat mampu bekerja sama
 - b. Mampu bekerja sama
 - c. Cukup mampu bekerja sama
 - d. Tidak mampu bekerja sama
 - e. Sangat tidak mampu bekerja sama
4. Bagaimana prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, jika dilihat dari absensi bekerjanya?
 - a. Sangat rajin
 - b. Rajin
 - c. Cukup rajin
 - d. Kurang rajin
 - e. Sangat tidak rajin

5. Bagaimana prestasi kerja karyawan yang bersangkutan, jika dilihat dari ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
- a. Sangat tepat waktu
 - b. Tepat waktu
 - c. Cukup tepat waktu
 - d. Tidak tepat waktu
 - e. Sangat tidak tepat waktu

*** Terima kasih atas waktu yang telah Anda sediakan untuk mengisi kuesioner ini ***





Lampiran 2

Data Primer Kuesioner

DATA HASIL PENELITIAN

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.rata	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,83
2	5	5	4	4	5	4,6	5	5	4	4	4	4	4,33
3	3	3	4	4	3	3,4	3	4	3	4	3	3	3,33
4	4	4	2	3	4	3,4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	3	4	3,4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	2	3	3	3,2	4	4	5	5	5	5	4,67
7	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,83
8	2	3	2	3	2	2,4	4	3	3	3	3	3	3,17
9	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4,67
10	3	4	3	3	4	3,4	5	4	4	5	3	4	4,17
11	4	5	4	5	4	4,4	5	4	4	4	4	4	4,17
12	5	5	4	4	3	4,2	4	4	5	3	5	4	4,17
13	5	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
14	4	4	2	2	4	3,2	5	4	5	4	4	3	4,17
15	3	4	3	4	5	3,8	4	5	5	4	5	4	4,5
16	4	4	3	4	4	3,8	5	4	4	4	5	4	4,33
17	4	5	4	2	4	3,8	4	5	5	4	4	3	4,17
18	4	5	5	4	4	4,4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4,00
20	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4,5
21	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4,5
22	3	3	4	4	4	3,6	4	5	4	5	4	4	4,33
23	4	5	4	4	5	4,4	5	4	5	3	4	4	4,17
24	3	4	4	3	4	3,6	4	4	5	4	4	4	4,17
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4,5
26	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	5	4,17
27	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4,5
28	4	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	5	4	4,17
29	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	5	5	4	4,33
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
31	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	4	4	5	4,33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,17
33	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	4	4	3	3,4	3	4	3	3	3	3	3,17
35	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4,5
37	3	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	4	5	4
38	4	3	2	3	4	3,2	4	5	4	4	4	4	4,17
39	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	3	4	3	3,67
40	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3,83
41	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4,33
42	4	5	3	4	5	4,2	5	4	5	4	4	4	4,33
43	3	4	4	3	4	3,6	5	4	5	4	4	4	4,33
44	4	3	5	5	4	4,2	4	4	3	5	4	5	4,17
45	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4,5
46	4	4	4	4	3	3,8	5	4	5	4	4	5	4,5
47	3	4	4	4	4	3,8	4	5	4	5	3	4	4,17
48	4	4	4	4	5	4,2	4	5	4	4	4	4	4,17
49	3	3	4	3	3	3,2	3	4	3	3	3	3	3,167
50	4	4	4	4	3	3,8	4	5	5	4	4	4	4,33
51	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4,33
Mean	3,804	4,118	3,725	3,686	4,039	3,875	4,294	4,216	4,157	4,098	4,098	4,078	4,157

			DATA HASIL PENELITIAN						
x3.1	x3.2	x3.3	x3rata	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	yrata
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,8
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4
3	3	3	3,00	4	2	2	5	3	3,2
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3,4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,8
3	3	3	3	3	2	3	2	4	2,8
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,4
4	4	4	4	3	4	3	4	5	3,8
5	4	4	4,33	4	4	4	4	5	4,2
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4,4
3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,4
5	4	5	4,67	4	4	4	5	4	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	3	4	3,8
4	3	3	3,33	2	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	3	5	4	4,2
4	4	5	4,33	4	5	4	4	4	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
5	4	4	4,33	4	5	3	4	4	4
4	4	5	4,33	5	4	5	4	3	4,2
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,2
3	4	4	3,67	5	4	3	4	4	4
5	4	4	4,33	4	4	4	4	5	4,2
5	5	4	4,67	4	5	4	4	4	4,2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8
3	3	3	3,00	3	2	2	2	2	2,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4,33	4	3	5	5	4	4,2
4	5	3	4	4	4	5	4	3	4
4	5	4	4,33	4	4	3	4	4	3,8
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,8
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4,33	4	4	4	5	4	4,2
5	4	5	4,67	4	5	4	3	5	4,2
4	4	5	4,33	4	5	4	3	5	4,2
4	4	5	4,33	5	4	5	3	4	4,2
5	4	4	4,33	4	5	4	3	5	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4,33	3	4	4	5	5	4,2
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2,2
5	3	4	4	3	3	3	2	4	3
4	5	4	4,33	4	3	3	2	3	3

4,157 4,059 4,098 4,105 3,941 3,961 3,765 3,882 3,98 3,906



Lampiran 3

Tabel frekuensi

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	14	27,5	27,5	29,4
	4,00	30	58,8	58,8	88,2
	5,00	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	15,7	15,7	15,7
	4,00	29	56,9	56,9	72,5
	5,00	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	15,7	15,7	15,7
	3,00	5	9,8	9,8	25,5
	4,00	31	60,8	60,8	86,3
	5,00	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,9	3,9	3,9
	3,00	17	33,3	33,3	37,3
	4,00	27	52,9	52,9	90,2
	5,00	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	7	13,7	13,7	15,7
	4,00	32	62,7	62,7	78,4
	5,00	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	7,8	7,8	7,8
	4,00	28	54,9	54,9	62,7
	5,00	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,9	5,9	5,9
	4,00	34	66,7	66,7	72,5
	5,00	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	17,6	17,6	17,6
	4,00	25	49,0	49,0	66,7
	5,00	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	15,7	15,7	15,7
	4,00	30	58,8	58,8	74,5
	5,00	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	15,7	15,7	15,7
	4,00	30	58,8	58,8	74,5
	5,00	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	15,7	15,7	15,7
	4,00	31	60,8	60,8	76,5
	5,00	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	11,8	11,8	11,8
	4,00	31	60,8	60,8	72,5
	5,00	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	11,8	11,8	11,8
	4,00	36	70,6	70,6	82,4
	5,00	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	11,8	11,8	11,8
	4,00	34	66,7	66,7	78,4
	5,00	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	9	17,6	17,6	19,6
	4,00	33	64,7	64,7	84,3
	5,00	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,8	7,8	7,8
	3,00	7	13,7	13,7	21,6
	4,00	27	52,9	52,9	74,5
	5,00	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,9	5,9	5,9
	3,00	12	23,5	23,5	29,4
	4,00	30	58,8	58,8	88,2
	5,00	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,8	9,8	9,8
	3,00	7	13,7	13,7	23,5
	4,00	28	54,9	54,9	78,4
	5,00	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,9	3,9	3,9
	3,00	7	13,7	13,7	17,6
	4,00	32	62,7	62,7	80,4
	5,00	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



Lampiran 4

Hasil Regresi Linear Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	3,9059	,53569	51
Suasana Kerja	3,8745	,46297	51
Lingkungan tempat kerja	4,1572	,41250	51
Perlengkapan dan fasilitas	4,1039	,46410	51

Correlations

		Prestasi Kerja	Suasana Kerja	Lingkungan tempat kerja	Perlengkapan dan fasilitas
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,664	,717	,791
	Suasana Kerja	,664	1,000	,428	,585
	Lingkungan tempat kerja	,717	,428	1,000	,712
	Perlengkapan dan fasilitas	,791	,585	,712	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	,000	,000	,000	,000
	Suasana Kerja	,000	,000	,001	,000
	Lingkungan tempat kerja	,000	,001	,000	,000
	Perlengkapan dan fasilitas	,000	,000	,000	,000
N	Prestasi Kerja	51	51	51	51
	Suasana Kerja	51	51	51	51
	Lingkungan tempat kerja	51	51	51	51
	Perlengkapan dan fasilitas	51	51	51	51

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perlengkapan dan fasilitas, Suasana Kerja, Lingkungan tempat kerja(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859(a)	,738	,721	,28282	,809

a Predictors: (Constant), Perlengkapan dan fasilitas, Suasana Kerja, Lingkungan tempat kerja

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,589	3	3,530	44,125	,000(a)
	Residual	3,760	47	,080		
	Total	14,348	50			

a Predictors: (Constant), Perlengkapan dan fasilitas, Suasana Kerja, Lingkungan tempat kerja

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

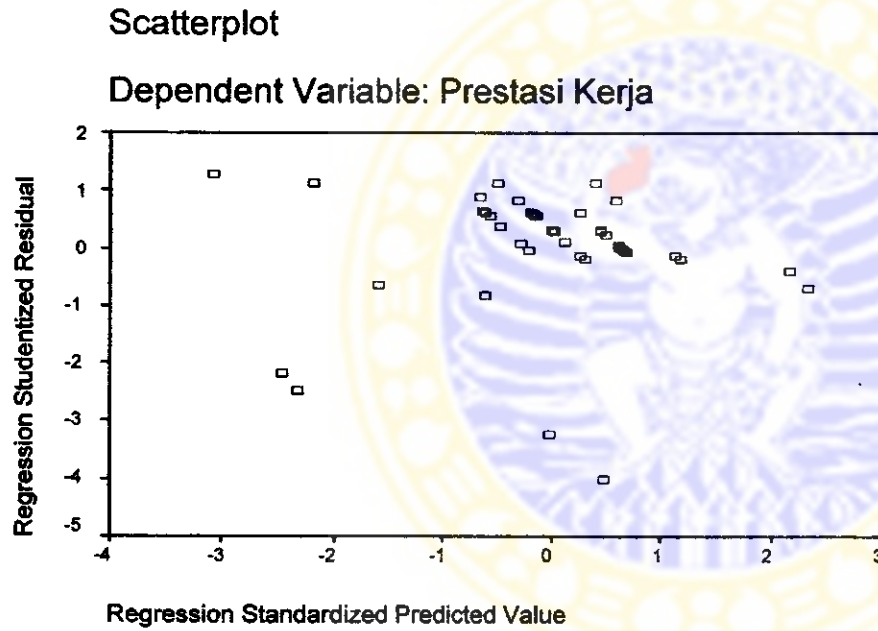
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.995	.444		-2,242	.030					
	Suasana Kerja	.357	.105	.308	3,403	.001	.664	.445	.254	.680	1,471
	Lingkungan tempat ke	.382	.138	.294	2,763	.008	.717	.374	.206	.492	2,034
	Perlengkapan dan fasilitas	.470	.135	.408	3,495	.001	.791	.454	.261	.410	2,439

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Heterokedastisitas

Charts



Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 5

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	15,5686	3,8502	,4097	,5829
X1.2	15,2549	3,8337	,4300	,5745
X1.3	15,6471	3,3529	,3663	,6157
X1.4	15,6863	3,8196	,3761	,5974
X1.5	15,3333	3,8267	,4220	,5774

Reliability Coefficients

N of Cases = 51,0

N of Items = 5

Alpha = ,6416

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	20,6471	4,2729	,5918	,6645
X2.2	20,7255	4,9631	,3655	,7259
X2.3	20,7843	4,2125	,4949	,6926
X2.4	20,8431	4,6949	,3716	,7273
X2.5	20,8431	4,3749	,5044	,6891
X2.6	20,8627	4,4008	,5097	,6877

Reliability Coefficients

N of Cases = 51,0 N of Items = 6

Alpha = ,7359

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	8,1569	,9349	,5319	,6594
X3.2	8,2549	1,0337	,5504	,6358
X3.3	8,2157	,9725	,5619	,6194

Reliability Coefficients

N of Cases = 51,0 N of Items = 3

Alpha = ,7254



TABEL NILAI r PRODUCT MOMENT (PEARSON)

N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE						N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE					
		One Tail								One Tail					
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%			10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%
Two Tail						Two Tail									
20%	15%	10%	5%	2%	1%	20%	15%	10%	5%	2%	1%				
3	1	0.951	0.972	0.983	0.997	1.000	1.000	53	51	0.179	0.201	0.228	0.271	0.319	0.351
4	2	0.800	0.850	0.900	0.950	0.900	0.950	54	52	0.177	0.199	0.226	0.268	0.316	0.348
5	3	0.687	0.743	0.806	0.878	0.934	0.959	55	53	0.175	0.197	0.224	0.266	0.313	0.345
6	4	0.608	0.664	0.729	0.811	0.882	0.917	56	54	0.174	0.195	0.222	0.263	0.310	0.341
7	5	0.551	0.605	0.669	0.754	0.833	0.875	57	55	0.172	0.193	0.220	0.261	0.307	0.339
8	6	0.507	0.559	0.621	0.707	0.789	0.834	58	56	0.171	0.191	0.218	0.259	0.305	0.336
9	7	0.472	0.521	0.582	0.666	0.750	0.798	59	57	0.169	0.190	0.216	0.256	0.302	0.333
10	8	0.443	0.491	0.549	0.632	0.715	0.765	60	58	0.168	0.188	0.214	0.254	0.300	0.330
11	9	0.419	0.465	0.521	0.602	0.685	0.735	61	59	0.166	0.187	0.213	0.252	0.297	0.327
12	10	0.398	0.442	0.497	0.576	0.658	0.708	62	60	0.165	0.185	0.211	0.250	0.295	0.325
13	11	0.380	0.423	0.476	0.553	0.634	0.684	63	61	0.164	0.183	0.209	0.248	0.293	0.322
14	12	0.365	0.406	0.456	0.532	0.612	0.661	64	62	0.162	0.181	0.207	0.246	0.290	0.320
15	13	0.351	0.391	0.441	0.514	0.592	0.641	65	63	0.161	0.181	0.206	0.244	0.288	0.317
16	14	0.338	0.377	0.425	0.497	0.574	0.623	66	64	0.160	0.179	0.204	0.242	0.286	0.315
17	15	0.327	0.365	0.412	0.482	0.558	0.606	67	65	0.159	0.178	0.203	0.240	0.284	0.313
18	16	0.317	0.354	0.400	0.468	0.543	0.590	68	66	0.157	0.176	0.201	0.239	0.282	0.310
19	17	0.308	0.343	0.389	0.455	0.529	0.575	69	67	0.156	0.175	0.200	0.237	0.280	0.308
20	18	0.299	0.333	0.378	0.441	0.516	0.561	70	68	0.155	0.174	0.199	0.235	0.278	0.305
21	19	0.291	0.325	0.369	0.433	0.503	0.549	71	69	0.154	0.173	0.197	0.234	0.276	0.304
22	20	0.284	0.317	0.360	0.423	0.492	0.537	72	70	0.153	0.171	0.195	0.232	0.274	0.302
23	21	0.277	0.310	0.352	0.413	0.482	0.526	73	71	0.152	0.170	0.194	0.230	0.272	0.300
24	22	0.271	0.303	0.344	0.401	0.472	0.515	74	72	0.151	0.169	0.193	0.229	0.270	0.298
25	23	0.265	0.297	0.337	0.396	0.462	0.505	75	73	0.150	0.168	0.191	0.227	0.268	0.295
26	24	0.260	0.290	0.330	0.383	0.453	0.496	76	74	0.149	0.167	0.190	0.226	0.266	0.294
27	25	0.255	0.285	0.323	0.381	0.445	0.487	77	75	0.148	0.165	0.189	0.224	0.265	0.292
28	26	0.250	0.279	0.317	0.374	0.437	0.479	78	76	0.147	0.165	0.188	0.223	0.263	0.290
29	27	0.245	0.274	0.311	0.367	0.430	0.471	79	77	0.146	0.163	0.186	0.221	0.261	0.288
30	28	0.241	0.269	0.306	0.361	0.423	0.463	80	78	0.145	0.162	0.185	0.220	0.260	0.286
31	29	0.237	0.265	0.301	0.355	0.416	0.456	81	79	0.144	0.161	0.184	0.219	0.258	0.285
32	30	0.233	0.260	0.295	0.349	0.409	0.449	82	80	0.143	0.160	0.183	0.217	0.257	0.283
33	31	0.229	0.256	0.291	0.344	0.401	0.442	83	81	0.142	0.159	0.182	0.216	0.255	0.281
34	32	0.225	0.252	0.287	0.339	0.397	0.436	84	82	0.141	0.158	0.181	0.215	0.253	0.280
35	33	0.222	0.249	0.283	0.334	0.392	0.430	85	83	0.140	0.157	0.180	0.213	0.252	0.278
36	34	0.219	0.245	0.279	0.329	0.386	0.424	86	84	0.140	0.157	0.179	0.212	0.251	0.276
37	35	0.216	0.241	0.275	0.325	0.381	0.418	87	85	0.139	0.156	0.178	0.211	0.249	0.275
38	36	0.213	0.238	0.271	0.320	0.376	0.413	88	86	0.138	0.155	0.176	0.210	0.248	0.273
39	37	0.210	0.235	0.267	0.316	0.371	0.406	89	87	0.137	0.154	0.175	0.208	0.246	0.272
40	38	0.207	0.232	0.264	0.312	0.367	0.403	90	88	0.136	0.153	0.174	0.207	0.245	0.270
41	39	0.204	0.229	0.260	0.308	0.362	0.399	91	89	0.136	0.152	0.174	0.206	0.244	0.269
42	40	0.202	0.226	0.257	0.304	0.358	0.393	92	90	0.135	0.151	0.173	0.205	0.242	0.267
43	41	0.199	0.223	0.254	0.301	0.354	0.389	93	91	0.134	0.150	0.172	0.204	0.241	0.266
44	42	0.197	0.221	0.251	0.297	0.350	0.384	94	92	0.133	0.149	0.171	0.203	0.240	0.264
45	43	0.195	0.218	0.248	0.294	0.346	0.380	95	93	0.133	0.149	0.170	0.202	0.239	0.263
46	44	0.192	0.216	0.246	0.291	0.342	0.376	96	94	0.132	0.148	0.169	0.201	0.237	0.262
47	45	0.190	0.213	0.243	0.288	0.339	0.372	97	95	0.131	0.147	0.168	0.200	0.236	0.260
48	46	0.188	0.211	0.240	0.285	0.335	0.369	98	96	0.131	0.147	0.167	0.199	0.235	0.259
49	47	0.186	0.209	0.238	0.282	0.331	0.365	99	97	0.130	0.146	0.166	0.198	0.234	0.258
50	48	0.184	0.207	0.235	0.279	0.328	0.361	100	98	0.129	0.145	0.165	0.197	0.232	0.256
51	49	0.182	0.205	0.233	0.276	0.325	0.358	101	99	0.129	0.144	0.165	0.195	0.231	0.255
52	50	0.181	0.202	0.231	0.273	0.322	0.354	102	100	0.128	0.144	0.164	0.195	0.230	0.254

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

LEVELS OF SIGNIFICANCE								LEVELS OF SIGNIFICANCE							
n	df	One Tail						One Tail							
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%	10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%		
		Two Tail						Two Tail							
		20%	15%	10%	5%	2%	1%	20%	15%	10%	5%	2%	1%		
103	101	0.127	0.143	0.163	0.184	0.229	0.253	153	151	0.104	0.117	0.133	0.159	0.188	0.208
104	102	0.127	0.142	0.162	0.183	0.228	0.252	154	152	0.104	0.117	0.133	0.158	0.187	0.207
105	103	0.126	0.141	0.161	0.182	0.227	0.250	155	153	0.103	0.116	0.132	0.158	0.187	0.206
105	104	0.125	0.141	0.161	0.191	0.226	0.249	156	154	0.103	0.116	0.132	0.157	0.186	0.206
107	105	0.125	0.140	0.160	0.190	0.225	0.248	157	155	0.103	0.115	0.132	0.157	0.186	0.205
108	106	0.124	0.139	0.159	0.189	0.224	0.247	158	156	0.102	0.115	0.131	0.156	0.185	0.204
109	107	0.124	0.139	0.158	0.188	0.223	0.246	159	157	0.102	0.115	0.131	0.156	0.184	0.204
110	108	0.123	0.138	0.158	0.187	0.222	0.245	160	158	0.102	0.114	0.131	0.155	0.184	0.203
111	109	0.123	0.138	0.157	0.187	0.221	0.244	161	159	0.102	0.114	0.130	0.155	0.183	0.202
112	110	0.122	0.137	0.156	0.186	0.220	0.242	162	160	0.101	0.114	0.130	0.154	0.183	0.202
113	111	0.121	0.136	0.156	0.185	0.219	0.241	163	161	0.101	0.113	0.129	0.154	0.182	0.201
114	112	0.121	0.136	0.155	0.184	0.218	0.240	164	162	0.101	0.113	0.129	0.153	0.182	0.201
115	113	0.120	0.135	0.154	0.183	0.217	0.239	165	163	0.100	0.113	0.128	0.153	0.181	0.200
116	114	0.120	0.135	0.153	0.182	0.216	0.238	166	164	0.100	0.112	0.128	0.152	0.180	0.199
117	115	0.119	0.134	0.153	0.182	0.215	0.237	167	165	0.100	0.112	0.128	0.152	0.180	0.199
118	116	0.119	0.133	0.152	0.181	0.214	0.236	168	166	0.099	0.112	0.127	0.151	0.179	0.198
119	117	0.118	0.133	0.152	0.180	0.213	0.235	169	167	0.099	0.111	0.127	0.151	0.179	0.198
120	118	0.118	0.132	0.151	0.179	0.212	0.234	170	168	0.099	0.111	0.127	0.151	0.178	0.197
121	119	0.117	0.132	0.150	0.179	0.211	0.233	171	169	0.098	0.111	0.126	0.150	0.178	0.196
122	120	0.117	0.131	0.150	0.178	0.210	0.232	172	170	0.098	0.110	0.126	0.150	0.177	0.196
123	121	0.116	0.131	0.149	0.177	0.210	0.231	173	171	0.098	0.110	0.125	0.149	0.177	0.195
124	122	0.116	0.130	0.148	0.176	0.209	0.231	174	172	0.098	0.110	0.125	0.149	0.176	0.195
125	123	0.115	0.130	0.148	0.176	0.208	0.230	175	173	0.097	0.109	0.125	0.148	0.176	0.194
126	124	0.115	0.129	0.147	0.175	0.207	0.229	176	174	0.097	0.109	0.124	0.148	0.175	0.194
127	125	0.114	0.129	0.147	0.174	0.206	0.228	177	175	0.097	0.109	0.124	0.148	0.175	0.193
128	126	0.114	0.128	0.146	0.174	0.205	0.227	178	176	0.097	0.109	0.124	0.147	0.174	0.193
129	127	0.114	0.127	0.145	0.173	0.205	0.226	179	177	0.096	0.109	0.123	0.147	0.174	0.192
130	128	0.113	0.127	0.145	0.172	0.204	0.225	180	178	0.095	0.109	0.123	0.146	0.173	0.192
131	129	0.113	0.126	0.144	0.172	0.203	0.224	181	179	0.095	0.107	0.123	0.146	0.173	0.191
132	130	0.112	0.126	0.144	0.171	0.202	0.223	182	180	0.095	0.107	0.122	0.146	0.172	0.190
133	131	0.112	0.126	0.143	0.170	0.202	0.223	183	181	0.095	0.107	0.122	0.145	0.172	0.190
134	132	0.111	0.125	0.143	0.170	0.201	0.222	184	182	0.095	0.107	0.122	0.145	0.171	0.189
135	133	0.111	0.125	0.142	0.169	0.200	0.221	185	183	0.095	0.106	0.121	0.144	0.171	0.189
136	134	0.111	0.124	0.142	0.168	0.199	0.220	186	184	0.094	0.106	0.121	0.144	0.170	0.188
137	135	0.110	0.124	0.141	0.168	0.199	0.219	187	185	0.094	0.106	0.121	0.144	0.170	0.188
138	136	0.110	0.123	0.141	0.167	0.198	0.219	188	186	0.094	0.105	0.120	0.143	0.170	0.187
139	137	0.109	0.123	0.140	0.167	0.197	0.218	189	187	0.094	0.105	0.120	0.143	0.169	0.187
140	138	0.109	0.122	0.140	0.166	0.196	0.217	190	188	0.093	0.105	0.120	0.142	0.169	0.186
141	139	0.109	0.122	0.139	0.165	0.196	0.216	191	189	0.093	0.105	0.119	0.142	0.168	0.186
142	140	0.108	0.121	0.139	0.165	0.195	0.216	192	190	0.093	0.104	0.119	0.142	0.168	0.185
143	141	0.108	0.121	0.139	0.164	0.194	0.215	193	191	0.093	0.104	0.119	0.141	0.167	0.185
144	142	0.107	0.121	0.138	0.164	0.194	0.214	194	192	0.092	0.104	0.118	0.141	0.167	0.185
145	143	0.107	0.120	0.137	0.163	0.193	0.213	195	193	0.092	0.103	0.118	0.141	0.166	0.184
146	144	0.107	0.120	0.137	0.163	0.192	0.213	196	194	0.092	0.103	0.118	0.140	0.166	0.184
147	145	0.106	0.119	0.136	0.162	0.192	0.212	197	195	0.092	0.103	0.118	0.140	0.166	0.183
148	146	0.106	0.119	0.136	0.161	0.191	0.211	198	196	0.091	0.103	0.117	0.139	0.165	0.183
149	147	0.105	0.119	0.135	0.161	0.190	0.210	199	197	0.091	0.102	0.117	0.139	0.165	0.182
150	148	0.105	0.118	0.135	0.160	0.190	0.210	200	198	0.091	0.102	0.117	0.139	0.164	0.182
151	149	0.105	0.118	0.134	0.160	0.189	0.209	201	199	0.091	0.102	0.116	0.138	0.164	0.181
152	150	0.105	0.117	0.134	0.159	0.189	0.209	202	200	0.091	0.102	0.116	0.138	0.164	0.181

Sumber:

- Nasir, Moh. (1999). Metode Penelitian. Cetakan keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pengolahan Data dengan menggunakan SPSS Versi 10.00



PT. LEEWON INDUSTRIAL CO.

HEAD OFFICE (FACTORY) :

Jl. Stasiun Indro, Ds. Sidorukun, Gresik 61112
Jawa Timur, Indonesia
Phone : (031) 3981612, 3981613, 3983748, 3984050, 3984051
Fax. : (031) 3982801

JAKARTA OFFICE :

6 TH FLOOR, DJAJANTI PLAZA, Jl. H. Fachrudin No. 19
Jakarta 10250, Indonesia
Phone : (021) 3161436, 3807360, 3908931, 337339
Ext. 666, 667
Fax. : (021) 3102358

SURAT KETERANGAN

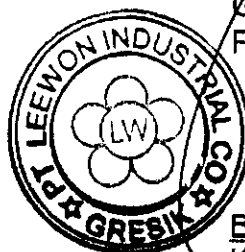
Nomer. : LW-36/A.06/V/2005

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : ADI YULIANTO
NIM : 040013222
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di PT. Leewon Industrial Co Gresik untuk melengkapi data skripsi dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi.*

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.



Gresik, 30 Mei 2005
PT. LEEWON INDUSTRIAL CO


BAMBANG SETIADJI
Ka. Personalia