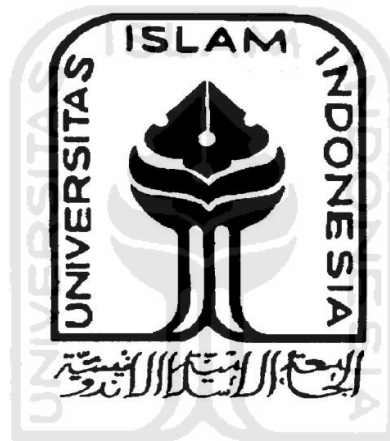


TUGAS AKHIR

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**(Studi Kasus pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Dusun Sidokerto, Desa
Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta)**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Teknik Industri**



Oleh :

Nama : Frima Risca Anum Malinda

No. Mahasiswa : 07 522 019

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2011**

PENGAKUAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya. Dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis disebutkan sumbernya dalam naskah dan dalam daftar pustaka.



Yogyakarta, 2 November 2011

Frima Risca Anum Malinda



07 522 019

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**(Studi Kasus pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Dusun Sidokerto, Desa
Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta)**



Nama : Frima Risca Anum Malinda

No. Mahasiswa : 07 522 019

Yogyakarta, 2 November 2011

Pembimbing

Dra. Hj. Eskar Tri Murti, MM

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Dusun Sidokerto, Desa
Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta)

TUGAS AKHIR

Oleh :

Nama : Frima Risca Anum Malinda
No. Mahasiswa : 07 522 019

Telah dipertahankan di Depan Sidang Penguji Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta, 2 November 2011

Tim Penguji

Dra. Hj. Eskar Tri Murti, MM
Ketua

Ir. Sunaryo, MP
Anggota 1

Drs. H. Ibnu Mastur, MSIE
Anggota II



Handwritten signature

Handwritten signature

Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Industri
Universitas Islam Indonesia

Handwritten signature
Drs. H. M. Ibnu Mastur, MSIE

3 2011
11

Persembahan

*Segala puji kulantunkan untuk yang sangat berkehendak atas semua yang aku jalani
selama ini...Allah SWT*

Kupersembahkan karyaku ini untuk ibunda tercinta,

Yang senantiasa ada di sampingku,

Yang selalu mendukung di setiap langkahku,

Yang selalu berdoa di setiap usahaku,

Dan selalu mengingatkan di setiap keluhku,

Terimakasih untuk semua kasih sayangmu.....

*Dan Kutuliskan karyaku ini,
untuk seseorang yang selalu mengajarkanku untuk menghargai waktu,
melakukan apa yang bisa aku lakukan sekarang,
bukan besok, lusa, atau minggu depan,*

Bapak.....

terimakasih atas segala dukungan dan pelajaran dalam panjangnya perjalananku..

Mas Indra..

Terimakasih telah bersedia untuk menjadi yang selalu direpotkan,

Mbak,

yang selalu mengajarkanku untuk mandiri, dan menjadi wanita yang tangguh.

Terimakasih untuk setiap nasihat mu..

Aax,

*Yang selalu menjaga ku selama aku berada di sini,
Di tempat dimana aku harus berjuang untuk menggapai cita-citaku..*

Terimakasih untuk semua perhatianmu..

Untuk Mas Rizqy,

*Kemarin aku sendirian di dunia ini,
dan kesendirianku... sebengis kematian...*

*Kemarin diriku adalah sepatah kata yang tak bersuara...
di dalam pikiran malam.*

Hari ini...

aku menjelma menjadi sebuah nyanyian menyenangkan di atas lidah hari.

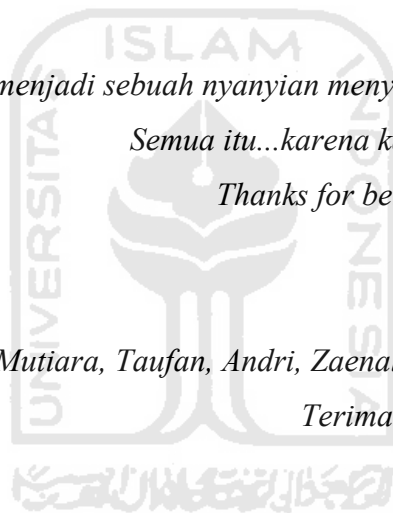
Semua itu...karena kau yang selalu ada di sisiku,

Thanks for being the best one for me.....

Buat temen-temen..

Mei, Sita, Mutiara, Taufan, Andri, Zaenal, Abdullah, Anggi, Rezi, Adi,

Terimakasih untuk kebersamaannya.



MOTTO

“ Berdoalah kamu kepada-Ku niscaya akan kuperkenankan bagimu “

(QS. Al Mu'minun:60)

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَا لِكُلِّ نَبِيٍّ عَدُوًّا مِّنَ الْمُجْرِمِينَ وَكَفَى بِرَبِّكَ هَادِيًا وَنَصِيرًا

“Dan seperti itulah, telah Kami adakan bagi tiap-tiap nabi, musuh dari (kalangan) orang-orang yang berdosa. Dan, cukuplah Rabb-mu menjadi Pemberi Petunjuk dan Penolong “

(QS. Al-Furqan:31)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya pada Tuhan-mulah engkau berharap.”

(QS : Al-Insyirah (94) : 6-8)

Wahai manusia, setelah lapar ada kenyang, setelah haus ada kelegaan, setelah begadang ada tidur pulas, dan setelah sakit ada kesembuhan. Setiap yang hilang pasti ditemukan, dalam kesesatan akan datang petunjuk, dalam kesulitan ada kemudahan, dan setiap kegelapan akan terang benderang.

Sampaikan kabar gembira kepada malam hari bahwa sang fajar pasti datang mengusirnya dari puncak – puncak gunung dan dasar – dasar lembah. Kabarkan juga kepada orang yang dilanda kesusahan bahwa pertolongan Allah akan datang secepat kelebatan cahaya dan kedipan mata.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat melaksanakan Tugas Akhir dengan judul “*Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”.

Tugas akhir ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 program studi Teknik Industri pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia .

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini tak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Ir. Gumbolo Hadi Susanto, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Teknologi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. M. Ibnu Mastur, MSIE selaku Ketua Prodi Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Eskar Tri Murti Dra. Hj. MM selaku dosen pembimbing yang memberikan pengarahan dalam tugas akhir ini.
4. Kedua orangtua dan kakak yang selalu memberikan doa, semangat, dan nasehat-nasehat yang sangat berharga bagi penulis.
5. Bapak Wachid Zubaidi selaku pemilik CV. Sinar Bintang Gemilang yang selalu membantu dalam penelitian tugas akhir ini.
6. Dan pihak lain yang turut membantu penyelesaian Laporan ini.

Semoga Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan wawasan serta bermanfaat bagi pembaca yang membutuhkan.

Atas segala usaha tersebut, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga kita semua dapat mengungkapkan segala fenomena yang berlaku di dunia dengan ilmu dan akal yang telah dikarunikan oleh Allah SWT. Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Yogyakarta, 2 November 2011

Penulis

ABSTRAK

CV. Sinar Bintang Gemilang merupakan perusahaan yang memproduksi barang berbahan dasar kulit yang berlokasi di Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Produk yang dihasilkan berupa tas, dompet, jaket, dan sarung tangan. Tidak tepatnya target dan menurunnya produktivitas merupakan masalah yang terjadi di perusahaan milik Bapak Wachid Zubaidi. Salah satu permasalahan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas tersebut adalah kurangnya semangat dan motivasi pekerja dalam bekerja sehingga tidak dapat mencapai kepuasan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja. Komponen lingkungan kerja fisik yang dianalisis meliputi kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keselamatan kerja, kebisingan, dan suhu. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan karyawan dengan rekan kerja.

Penyelesaian masalah dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi, Korelasi dan Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis regresi digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel respon (yang dipengaruhi) dan variabel predictor (yang mempengaruhi). Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian diperoleh pengaruh faktor kebersihan sebesar 0,30% penerangan sebesar 0,24 %, udara sebesar 8,90%, keselamatan kerja sebesar 1,06 %, kebisingan sebesar 9,13 %, suhu sebesar 27,56 %, hubungan kerja sebesar 15,92%. Hasil analisis lebih lanjut diperoleh variabel faktor hubungan kerja dengan presentase 82%, berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

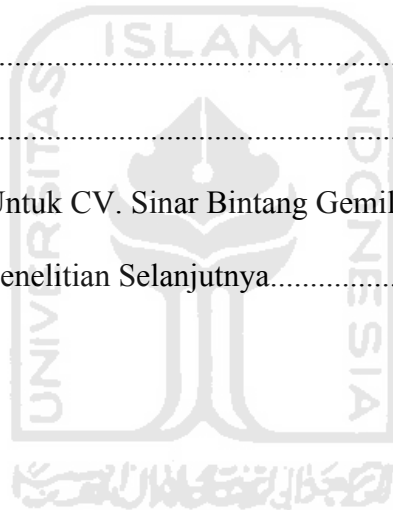
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Path Analysis, Regresi, Korelasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAKUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Kajian Deduktif.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen	9
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2.1.3. Lingkungan Kerja	10

2.1.4. Kepuasan Kerja	13
2.1.5. Instrumen Penelitian	16
2.1.6. Skala Pengukuran.....	17
2.1.7. Validitas	19
2.1.8. Reliabilitas	21
2.1.9. Analaisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	23
2.2. Kajian Induktif	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Sifat Penelitian	30
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.3. Subjek dan Objek Penelitian.....	30
3.4. Variabel Penelitian.....	31
3.5. Kerangka Konsep.....	31
3.6. Populasi.....	31
3.7. Prosedur Penelitian	32
3.7.1. Observasi Pendahuluan dan Studi Pustaka	32
3.7.2. Pengumpulan Data	32
3.7.3. Pengolahan Data	33
3.7.4. Analisis dan Pembahasan.....	33
3.7.5. Diagram Alur Penelitian	33
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	35
4.1. Pengumpulan Data	35
4.1.1. Kisi – kisi Kuisisioner	36
4.1.2. Pengolahan Data	38
4.1.2.1. Data Kuisisioner <i>Try Out</i>	38

4.1.2.1.1. Uji Validitas Kuisisioner <i>Try Out</i>	39
4.1.2.1.2. Uji Reliabilitas Kuisisioner <i>Try Out</i>	43
4.3.2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	46
BAB V PEMBAHASAN	70
5.1. Pembahasan.....	70
5.1.1. Interpretasi Analisis Jalur	71
5.1.2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
BAB VI PENUTUP	80
6.1. Kesimpulan	80
6.2. Saran	81
6.2.1. Saran Untuk CV. Sinar Bintang Gemilang	81
6.2.2. Saran Penelitian Selanjutnya.....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Kisi-kisi Kuisisioner	36
Tabel 4.2. Lanjutan Kisi-kisi Kuisisioner	37
Tabel 4.3. Data Kuisisioner Pendahuluan <i>Try Out</i>	38
Tabel 4.4. Lanjutan Data Kuisisioner Pendahuluan <i>Try Out</i>	39
Tabel 4.5. Data dan Validasi Instrumen Pernyataan Pertama	40
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen.....	41
Tabel 4.7. Lanjutan Hasil Pengujian Validitas Instrumen	42
Tabel 4.8. Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner	44
Tabel 4.9. Lanjutan Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner	45
Tabel 4.10. Data Kuisisioner Tertutup.....	49
Tabel 4.11. Lanjutan Data Kuisisioner Tertutup	50
Tabel 4.12. Pengelompokan Jawaban Responden	51
Tabel 4.13. Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval.....	54
Tabel 4.14. Lanjutan Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval..	55
Tabel 4.15. Hasil Transformasi Skala Data.....	55
Tabel 4.16. Data Penelitian Berskala Interval.....	56
Tabel 4.17. Lanjutan Data Penelitian Berskala Interval.....	57
Tabel 4.18. Rekapitulasi Skor Variabel	58
Tabel 4.19. Lanjutan Rekapitulasi Skor Variabel	59
Tabel 4.20. Korelasi Antar Variabel ($X_1 - X_7$ dan Y)	60
Tabel 4.21. Model Summary.....	60
Tabel 4.22. Anova (b)	61
Tabel 4.23. Koefisien Regresi (a).....	61

Tabel 4.24. Kontribusi Variabel Bebas.....	61
Tabel 4.25. Korelasi Antar Variabel (X3, X4, X7, dan Y).....	62
Tabel 4.26. Model Summary (b).....	63
Tabel 4.27. Anova (b).....	63
Tabel 4.28. Koefisien Regresi (a).....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Prosedur Penelitian	34
Gambar 4.1. Diagram jalur (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, dan Y).....	47
Gambar 4.2. Diagram Jalur X ₃ , X ₅ , X ₆ , X ₇ , dan Y	64
Gambar 4.3. Diagram Jalur Akhir.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi informasi membawa dampak besar terhadap tatanan kehidupan dunia. Perubahan ini terjadi dalam segala bidang yang menuntut kebebasan interaksi antar kehidupan yang ada di dunia tanpa mengenal batas, termasuk juga dalam kegiatan bisnis dan perdagangan. Salah satu konsekuensi logis dari perubahan dunia kearah globalisasi adalah adanya pergeseran cara pandang dalam pelaksanaan perdagangan yang mengarah kepada perdagangan global. Hal ini mengakibatkan munculnya pasar bebas yang pada akhirnya akan meningkatkan persaingan internasional. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai strategi bisnis yang tepat agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang akan terjadi.

Setiap perusahaan selalu berkompetisi dengan industri yang sejenis. Agar dapat memenangkan kompetisi, setiap perusahaan harus menghasilkan produk yang memiliki nilai lebih dibanding dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dijadikan nilai lebih adalah dengan memberikan dampak positif kepada bisnis melalui dua cara yaitu dampak terhadap biaya-biaya produksi dan dampak terhadap pendapatan. Dampak pendapatan terjadi melalui kenaikan tingkat penjualan produk yang kualitasnya selalu terjaga. Sedangkan dampak kualitas terhadap biaya produksi terjadi melalui kinerja karyawan yang maksimal dalam proses pembuatan produk. Sehingga produk yang dihasilkan memiliki tingkat akurasi tinggi terhadap standar kualitas yang ditentukan dan bebas dari cacat.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan laba perusahaan dari hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan manajemen yang mengatur karyawan. Manajemen tersebut biasa disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Bidang manajemen sumber daya manusia membahas tentang bagaimana perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan. Namun sering muncul persoalan dalam perencanaan tentang bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini, manajer sebagai penanggung jawab atas sumber daya yang dimiliki perusahaan memegang peran penting dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya. Karena pada dasarnya, sumber daya manusia mempunyai potensi paling besar sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagai pengelola sumber daya, seorang manajer bertugas untuk melakukan perekrutan tenaga kerja dan juga memegang tanggung jawab atas kinerja para karyawan. Selain itu manajer harus bisa mengupayakan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memberi upah, penempatan pegawai pada posisi yang tepat, gaji, dan juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga karyawan dapat merasa puas dan mampu bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu perusahaan karena berkaitan erat dengan kelangsungan hidup perusahaan dan produktivitas kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu faktor lingkungan. Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri baik secara langsung maupun tak langsung. Sebisa mungkin, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Setiap karyawan pasti ingin mendapatkan kondisi kerja yang nyaman dan sesuai bagi dirinya. Kenyamanan pada setiap elemen yang ada di dalam perusahaan. Baik kenyamanan antara dirinya dengan ruang kerjanya, dirinya dengan pekerja lain, atau dirinya dengan atasan. Selain itu, setiap pekerja menginginkan kondisi kerja yang aman dan tidak menimbulkan banyak resiko. Karena ruang lingkup yang tidak aman dan nyaman dapat membuat para karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara fisik maupun *non* fisik. Kebutuhan *non* fisik yang dimaksud adalah kondisi psikologi lingkungan kerja. Sedangkan kebutuhan secara fisik yang dimaksud yaitu seperti upah, gaji, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas.

Perusahaan yang dimiliki oleh Bapak Wachid Zubaidi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan sarung tangan (*glove manufacture*). Perusahaan ini beralamat di Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Sarung tangan yang diproduksi adalah sarung tangan *golf* dan sarung tangan berkendaraan. Bahan baku utama dalam pembuatan sarung tangan adalah kulit. Karton yang digunakan memiliki berbagai macam jenis seperti kulit sapi dan kulit domba.

Hasil produksi sarung tangan kulit didistribusikan ke Asia dan Amerika. Permintaan pasar yang meningkat menuntut untuk memenuhi target dengan waktu yang singkat. Tidak tepatnya target dan menurunnya produktivitas merupakan masalah yang terjadi di perusahaan yang dimiliki Bapak Wachid Zubaidi. Salah satu permasalahan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas tersebut adalah

kurangnya semangat dan motivasi pekerja dalam bekerja sehingga tidak dapat mencapai kepuasan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini diantaranya, penelitian M. Farid Wadji (2005) tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten wonogiri, memperoleh hasil penelitian bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu memikirkan kesejahteraan para pegawai baik berbentuk kenaikan gaji atau peningkatan tunjangan kepada pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ada, perlu dilakukan identifikasi dan penilaian terhadap pengaruh dari kondisi setiap komponen sistem kerja terhadap tingkat produktivitas kerja. Komponen sistem kerja yang dimaksud yaitu lingkungan fisik, dan lingkungan *non* fisik. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian kali ini akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur. Yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduwan,2007). Dari sekian banyak variabel yang dipilih, akan dikerucutkan menjadi beberapa variabel sebagai bahan penilaian. Selanjutnya dari hasil penilaian akan diperoleh pengaruh komponen sistem kerja yang paling signifikan dan komponen tersebut akan dianalisis lebih lanjut dan diberikan usulan perbaikan faktor lingkungan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Bertitik tolak dari pemikiran di atas, maka penelitian ini mengambil judul sementara **“Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dibuat untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam pembahasan adalah:

1. Penelitian dilakukan pada bagian produksi CV. Sinar Bintang Gemilang
2. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Jalur
3. Membahas tentang hubungan lingkungan fisik dan *non* fisik terhadap kepuasan karyawan
4. Faktor lingkungan fisik meliputi kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keselamatan kerja, kebisingan, suhu.
5. Faktor lingkungan *non* fisik meliputi hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan karyawan dengan rekan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Institusi

Hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada manajer sebagai pengelola sumber daya untuk lebih memperhatikan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian dapat dijadikan ilmu untuk memperdalam pengetahuan akan permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja terutama yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Selain itu dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya mengingat masih banyaknya faktor-faktor yang belum termasuk dalam penelitian ini.

1.6. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dibuat untuk membantu memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Secara garis besar sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah mengenai permasalahan sistem kerja yang ada di perusahaan pembuatan sarung tangan kulit, yang perlu dilakukan perbaikan

lingkungan untuk mencapai produktivitas, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan Pustaka berisi tentang kajian secara induktif yang berisikan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Di samping itu juga kajian secara deduktif yang berisikan tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dasar-dasar teori untuk mendukung kajian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini menguraikan bahan atau materi penelitian, sifat penelitian, objek dan tempat penelitian, prosedur penelitian, dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menguraikan data-data yang dihasilkan selama penelitian dan pengolahan data tersebut dengan metode yang telah ditentukan hasil analisis.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian berupa tabel hasil pengolahan data, grafik, persamaan atau model serta analisis yang menyangkut penjelasan teoritis secara kualitatif, kuantitatif maupun statistik dari hasil penelitian dan kajian untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis atau menjawab permasalahan. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para peneliti dalam bidang yang sejenis, yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Deduktif

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen dibutuhkan untuk semua jenis kegiatan yang diorganisasi dan semua jenis organisasi. Berikut ini ada beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen :

- a) Menurut Henry Simamora (1995:6), manajemen adalah suatu proses bekerja dengan dan melalui orang lain secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang terbatas di dalam lingkungan yang berubah.
- b) Menurut Oey Liang Lee dikutip dalam Dwi Utami (1995:8), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan “*human and natural resources*” untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu metode atau proses untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara sistematis dan efektif, melalui tindakan-tindakan perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*) dan pengawasan (*Controlling*) dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Namun MSDM didefinisikan secara berbeda oleh para penulis. Salah satunya yaitu *Human resource management is the activities under taken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing work force with in the organization*. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi. Oleh karena itu harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan MSDM.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik positif maupun negatif. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan lebih bersemangat dan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan penurunan produktivitas kerja (Nitisemito:183).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Faktor lingkungan fisik adalah faktor lingkungan yang dapat dilihat dan diraba oleh indra. Sedangkan faktor lingkungan *non* fisik adalah faktor lingkungan yang tidak nampak melainkan bersifat psikomental dan psikospiritual. Faktor lingkungan *non* fisik yang diambil dalam penelitian adalah

hubungan kerja antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan. Sedangkan untuk faktor lingkungan fisik digunakan beberapa variabel seperti yang telah diungkapkan oleh Nitisemito yaitu :

1. Faktor Kebersihan

Kebersihan yang terjaga dalam sebuah perusahaan tentunya akan memberikan rasa nyaman kepada semua elemen yang berada di dalamnya sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

2. Faktor Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang cukup dalam arti tidak redup dan tidak menyilaukan mata. Penerangan yang terlalu redup dapat mengurangi ketelitian dalam bekerja. Sedangkan penerangan yang berlebih dapat mengganggu mata bahkan dapat merusak mata dan juga dapat menambah biaya.

3. Pertukaran Udara

Udara yang keluar dan masuk di dalam perusahaan harusnya lancar. Dengan cara pembuatan ventilasi yang cukup. Hal ini ditujukan agar karyawan memiliki kesegaran fisik ditengah ruangan yang penuh dengan karyawan.

4. Faktor Keamanan

Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan jaminan keamanan dan keselamatan bagi setiap karyawan untuk dapat menciptakan ketenangan dalam bekerja. Hal ini harus didukung dengan cara memberikan peraturan dalam bekerja, penyediaan alat keselamatan kerja, dan mewajibkan kepada semua karyawan untuk menggunakannya.

5. Faktor Kebisingan

Kebisingan dalam perusahaan sebaiknya dapat dikurang agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tidak mengganggu pendengaran. Kebisingan dapat dikurangi dengan cara pemakaian alat sumbat telinga atau *ear plug*.

6. Faktor Suhu

Suhu udara yang cukup juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pembuatan bangunan dari bahan-bahan yang tidak menyerap panas atau dingin. Misalnya pada atap perusahaan tidak menggunakan asbes. Atau dengan menambahkan AC atau kipas angin untuk memberikan kesejukan dalam bekerja.

Adapun faktor lingkungan *non* fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja Karyawan dengan Manajer

Hubungan kerja yang baik dapat memberikan efek yang baik bagi karyawan maupun manajer. Oleh karena itu, kerjasama yang baik harus diciptakan agar tidak ada kesenjangan sosial yang dapat menyebabkan rasa bosan atau tidak semangat dalam bekerja. Karena karyawan dan manajer sama-sama saling membutuhkan untuk bekerjasama mencapai satu tujuan.

2. Hubungan Karyawan dengan Karyawan

Karyawan akan merasa senang jika rekan kerjanya dapat diajak kerjasama sehingga apabila ada kesulitan, sesama karyawan dapat saling membantu. Karena rekan kerja yang mampu diajak kerjasama cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

2.1.4. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad.1987: 45). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian, 1996:295).

Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku "Psikologi Industri"(2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah *"sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan"*. Dan pendapat M.L Blum yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri"(2000:102) mendefinisikan kepuasan kerja adalah *"suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri"*. Serta ada juga pendapat dari Susilo Martoyo dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (1990: 123-124), kepuasan kerja,

merupakan : *“Keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan”*.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyenangkan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan.

Adanya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap beberapa hal (Martoyo 2000: 142-145) berikut :

1.5.1.1. Tingkat absensi karyawan

Apabila karyawan merasa nyaman dan merasakan kepuasan maka karyawan akan tetap bertahan dan tetap bersemangat dalam bekerja

2. Semangat kerja

Adanya tunjangan, hadiah, dan lain-lain dapat memberikan semangatkerja karyawan.

3. Masalah personalia

Banyak karyawan yang kurang berkonsentrasi dalam bekerja karena adanya masalah pribadi, ekonomi, atau lingkungan kerjanya. Sehingga dibutuhkan adanya motivasi agar dapat mengurangi beban dari beberapa faktor tersebut.

- b) Faktor – faktor dalam Kepuasan Kerja Menurut Moh. As’ad (1978:65) :
 - a. Faktor finansial (jaminan kerja)

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kerja para karyawan yang meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya

b. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan sosial karyawan seperti karyawan dengan manajer atau karyawan dengan karyawan.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang secara langsung berhubungan dengan karyawan seperti ruang kerja, jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, dan sebagainya

d. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkah laku karyawan meliputi minat dan kemauan, bakat, keterampilan, dan sikap dalam bekerja.

c) Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang harus ada di dalam perusahaan agar dapat terwujudnya hasil kerja yang maksimal karena adanya rasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Adanya perasaan tidak puas dalam diri karyawan dapat menimbulkan konflik dalam organisasi kerja sehingga suasana kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksananya target dan tujuan bersama.

2.1.5. Jenis – Jenis Instrumen Penelitian

Menurut Riduwan (2003) tahapan-tahapan dalam menyusun instrumen penelitian adalah :

1. Mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi rumusan judul penelitian.
2. Menjabarkan variabel tersebut menjadi sub variabel atau dimensi.
3. Mencari indikator setiap sub variabel.
4. Menderetkan deskriptor dari setiap indikator.
5. Merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrumen.
6. Melengkapi instrumen dengan petunjuk pengisian dan kata pengantar.

Arikunto (1997) mengklasifikasikan alat evaluasi yang digunakan menjadi dua macam, yaitu tes dan non tes (bukan tes) :

1. Tes, merupakan serentetan pertanyaan yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan, intelegensi, kemampuan, atau bakat yang dimiliki individu atau sekelompok individu.
2. Angket atau Kuisisioner, merupakan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapat informasi dari responden (orang atau subyek yang menjawab angket), tentang hal-hal yang diketahuainya.
3. Wawancara, digunakan sebagai alat pengumpul data yang digunakan untuk menilai keadaan seseorang. Sebagai contoh untuk mengetahui keadaan latar belakang siswa, orang tua dan pendidikan
4. Observasi, merupakan jenis instrumen penelitian yang biasa disebut dengan pengamatan. Observasi dalam penelitian, dapat digunakan dengan tes, kuisisioner, rekaman gambar, dan rekaman suara. Dengan demikian observasi jangan diartikan secara sempit yaitu memperhatikan sesuatu menggunakan mata.

5. Dokumentasi, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data penelitian yang bersumber pada tulisan berupa dokumen. Pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda benda tertulis misalnya buku-buku, dokumen kegiatan, peraturan dan sebagainya.

2.1.6. Skala Pengukuran

Menurut Riduwan (2003) skala pengukuran digunakan untuk mengklasifikasi variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam melakukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya. Dalam ilmu statistik pada umumnya skala dapat digolongkan ke dalam empat jenis yaitu:

1. Skala Nominal

Skala nominal yaitu skala yang paling sederhana disusun menurut jenis kategorinya atau fungsi bilangan hanya sebagai simbol untuk membedakan sebuah karakteristik dengan karakteristik lainnya. Adapun ciri-ciri skala nominal antara lain : hasil perhitungan yang tidak dijumpai bilangan pecahan angka yang tertera hanya tabel saja, tidak mempunyai urutan (rangking), tidak mempunyai ukuran baru, dan tidak mempunyai nol mutlak.

2. Skala Ordinal

Skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antar suatu data dengan kata lain dan mempunyai bobot yang sama.

3. Skala Interval

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan skala ini dapat dioperasikan dengan operasi aritmatika tertentu. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan

kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnitude*) perbedaan preferensi antarindividu.

4. Skala Rasio

Skala ini merupakan angka yang memiliki sifat nominal, ordinal dan interval serta memiliki nilai absolut dari objek yang diukur. Misalnya seseorang dengan berat 250 pon adalah dua kali berat seseorang dengan berat 125 pon.

Setelah mengetahui empat tipe skala yang dapat dipakai untuk mengukur dimensi dan elemen variabel secara operasional, adalah perlu untuk menelaah metode penskalaan (yaitu menentukan nomor dan simbol) untuk memperoleh respon subjek terhadap objek, peristiwa atau orang.

Terdapat dua kategori utama dalam penskalaan dalam penelitian organisasional yaitu:

A. Skala Peringkat

Memiliki beberapa kategori respon dan digunakan untuk mendapatkan respon yang terkait dengan objek, peristiwa atau orang yang dipelajari, meliputi :

1. Skala Dikotomi
2. Skala Kategori
3. Skala Likert
4. Skala Numerikal
5. Skala Diferensial
6. Skala Peringkat Terperinci
7. Skala Jumlah Konstan
8. Skala Stapel
9. Skala Peringkat Grafik

10. Semantik Skala Konsensus

Dari sepuluh kategori tersebut, yang paling banyak digunakan dalam penelitian organisasional adalah skala *Likert*. Skala *Likert* ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju–tidak setuju, senang– tidak senang dan baik–tidak baik dengan lima skala penilaian yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5 (Bilson, 2004).

B. Skala Ranking

Membuat perbandingan antar objek, peristiwa, atau orang serta mengungkap pilihan yang lebih disukai dan merankingnya, meliputi :

1. Skala Perbandingan Berpasangan
2. Skala Komparatif

2.1.7. Validitas

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, Riduwan menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang tidak valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian - bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*, Korelasi ini banyak digunakan untuk ukuran sampel yang relatif besar, sehingga bisa didekati dengan distribusi normal.

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{[\sum (X_i - \bar{X})^2][\sum (Y_i - \bar{Y})^2]}}$$

dimana :

r_{hitung} : Koefisien korelasi

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum X_i^2$: Jumlah skor total (seluruh item)

N : Jumlah responden

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji – t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{hitung} \sqrt{N}}{\sqrt{1 - r_{hitung}^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Nilai thitung

n : Jumlah responden

r_{hitung} : Koefisien korelasi hasil rhitung

Dengan titik kritis dilihat dari tabel distribusi t untuk tingkat kepercayaan α dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$).

Kaidah Keputusan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid.

2.1.8. Reliabilitas

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajengan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha*. Metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran rumus yang digunakan adalah *alpha*.

Langkah- langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *alpha* adalah sebagai berikut:

1. Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$s^2 = \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n}$$

Dimana :

s^2 : Varians skor tiap - tiap item

$\sum (X_i - \bar{X})^2$: Jumlah kuadrat item Xi

$\sum (X_i - \bar{X})^2$: Jumlah item Xi dikuadratkan

n : Jumlah responden

2. Menjumlahkan varians semua item dengan rumus :

$$s^2 = s_1^2 + s_2^2 + s_3^2 + \dots + s_n^2$$

Dimana :

s^2 : Jumlah varians semua item.

$s_1^2 + s_2^2 + s_3^2 + \dots + s_n^2$: Varians item 1,2,3...n.

3. Menghitung varians total dengan rumus :

$$2 \frac{(\quad)}{2}$$

Dimana :

: Varians total

: Jumlah kuadrat item X total

() : Jumlah item X total dikuadratkan.

: Jumlah responden

4. Memasukan nilai *Alpha* dengan rumus :

$$11 = \frac{1}{-1} 1 - \frac{2}{2}$$

Dimana :

11 : Nilai reliabilitas

: Jumlah varians skor tiap-tiap item

² : Varians total

² : Jumlah item

5. *Alpha Cronbach*

Metode *Alpha Cronbach* adalah suatu cara membandingkan nilai koefisien r terhadap skala *Alpha Cronbach* dimana skalanya adalah 0 – 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam 5 kelas dengan range yang sama, maka ukuran *alpha* dapat diimplementasikan sebagai berikut ini.

- Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2.1.9. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Riduwan, (2007) mengungkapkan mengenai penggunaan Analisis jalur (*Path Analysis*).

1. Konsep dan Defenisi

Analisis jalur atau *Path Analysis* pertama kali dikembangkan pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau "a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables". Oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka path analysis berkisar pada : (1) Apakah variabel *eksogen* (X_1, X_2, \dots, X_k) berpengaruh terhadap variabel *endogen* Y. (2) Berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan dari seperangkat *eksogen* (X_1, X_2, \dots, X_k) berpengaruh terhadap variabel *endogen* Y.

2. Asumsi – asumsi Analisis Jalur

Asumsi yang mendasari *path Analysis* sebagai berikut :

6. Pada model *path Analysis*, hubungan antar variable bersifat linear.
7. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik.
8. Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukur atau rasio.
9. Menggunakan sampel (*probability sampling*).

10. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan diuji validitas dan reliabilitas.

Model yang dianalisis di spesifikasikan dengan benar berdasarkan teori teori dan konsep konsep yang relevan .

3. Model Analisis Jalur

Model dalam analisis jalur terbagi menjadi 2 yaitu : model skematis dan matematis. Model skematis dibuat dalam suatu "diagram jalur" yang digunakan untuk menggambarkan kerangka hubungan kausal antar jalur (satu variabel terhadap variabel lainnya). Sedangkan model matematisnya merupakan model persamaan regresi yang juga menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variable terikat.

4. Langkah – langkah Analisis Jalur

3.1.10.1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

r_{ij} = Nilai korelasi parsial antara variabel i dan j

P_{ij} = Koefisien jalur antara variabel i dan j

ϵ = Pengaruh variabel lain (error)

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYX_4 + PYX_5 + PYX_6 + PYX_7 + PYX_8 + \epsilon$$

3.1.10.2. Menghitung koefisien Jalur yang berdasarkan koefisien Regresi

3.1.10.3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

3.1.10.4. Menghitung koefisien jalur secara individu

3.1.10.5. Meringkas dan menyimpulkan

5. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Skala data yang seharusnya digunakan dalam analisis jalur adalah skala interval. Oleh karena itu, skala ordinal pada data penelitian kuisisioner ditransformasikan menjadi skala interval. Hal ini juga dilakukan untuk memenuhi sebagian dari syarat

analisis parametrik dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi data ordinal ke data interval yang paling sederhana yaitu dengan menggunakan MSI (*Methods of Successive Interval*).

Adapun langkah – langkah perhitungan untuk transformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI (*Methods of Successive Interval*) adalah sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisioner penelitian yang telah disebarakan.
- b. Menentukan frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
- c. Menentukan Proporsi
Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per item jawaban dengan total frekuensi.
- d. Menentukan Proporsi Kumulatif
Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai proporsi.
- e. Menentukan Nilai z
Nilai proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan melihat tabel distribusi normal kumulatif.
- f. Menentukan Densitas
Nilai densitas diperoleh dari tabel koordinat kurve normal baku.
- g. Menentukan *Scale Value* (SV)

$$\text{Rumus SV} = \frac{(\quad) (\quad)}{(\quad) (\quad)}$$

- h. Menentukan Skala Akhir (Sa)

Transformasi data interval diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$S_{ai} = S_{Vi} + [1 + |N_{S_{min}}|]$$

Dimana :

S_{ai} : skala akhir

S_{Vi} : *scale value* pada variabel i

N_{smin} : *scale value* terkecil

6. Rekapitulasi Skor Variabel

Berdasarkan data hasil transformasi selanjutnya dibuat rekapitulasi skor semua variabel dengan cara menjumlahkan skor setiap item pertanyaan yang terkait dengan variabel tersebut.

A. Perhitungan Analisis Korelasi Dan Regresi

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan regresi terhadap data rekapitulasi skor variabel yang dapat dilakukan dengan *software SPSS*.

B. Perhitungan Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dan korelasi di atas, maka dapat ditentukan bahwa:

$$R^2_{yx1x2x3x4x5x6}$$

r_{ij} = nilai korelasi parsial antara variabel i dan j diperoleh dari tabel korelasi

ρ_{ij} = koefisien jalur antara variabel i dan j diperoleh dari tabel regresi

$$\rho_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \rho_{yx4} X_4 + \rho_{yx5} X_5 + \rho_{yx6} X_6 + \rho_{y\epsilon}$$

Kemudian dapat digambarkan diagram jalur akhir lengkap dengan koefisien korelasi dan koefisien jalur akhir.

C. Pengujian Analisis Jalur

1. Pengujian Secara Keseluruhan
2. Pengujian Secara Individual

2.2. Kajian Induktif

Penelitian – penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja antara lain :

1. Joko Purnomo (2002) melakukan penelitian untuk mengetahui apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Dalam penelitiannya, digunakan metode persamaan regresi berganda, uji ketepatan parameter penduga, dan uji ketepatan model. Hasil yang diperoleh dari studi terhadap 40 pegawai, bahwasanya Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara mempunyai tingkat kepatuhan terhadap pemimpin yang tinggi atau kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Motivasi kerja pegawai termasuk dalam kategori yang tinggi dan lingkungan kerja tergolong dalam kategori sedang atau cukup baik. Secara bersama-sama, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Hal ini menunjukkan; kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja bersinergi mempengaruhi secara positif kinerja pegawai.

2. Analisis faktor–faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Wahyudi (2005) dalam penelitiannya menganalisis faktor–faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di Pusat Pendidikan Komputer IMKA Surakarta. Analisis data yang

digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel independen yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja sebagai variabel independen yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kemudian dilakukan uji signifikansi simultan (Uji statistik F) untuk menganalisis apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Peneliti juga menggunakan Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh variabel kinerja yang dijelaskan oleh tiga variabel yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun usulan yang dapat digunakan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah

a. Gaji didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sehingga perlu dipikirkan adanya kenaikan gaji berkala kepada para karyawan.

b. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

c. Perusahaan memperbaiki sistem penggajian sehingga gaji yang diterima karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.

Prabu Anwar (2005), dalam penelitiannya menganalisis bagaimana lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan serta kebutuhan (Faktor-faktor motivasi yang dominan) mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan menggunakan peralatan statistik, diperoleh kesimpulan :

1. Secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini erat kaitannya dengan karakteristik yang dimiliki oleh responden.
3. Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dimana subjek terbatas dan kesimpulan yang diperoleh hanya berlaku pada subjek yang diteliti (Consuelo, 1993:73). Dalam penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan *non* fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku di CV. Sinar Bintang Gemilang.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Bintang Gemilang Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. CV. Sinar Bintang Gemilang merupakan usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan sarung tangan kulit. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2011.

3.3. Subjek dan Objek Penelitian

Yang dimaksud sebagai subjek penelitian adalah orang – orang yang dijadikan responden yaitu para karyawan. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah variabel – variabel yang akan diteliti meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik.

3.4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

3.5. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian secara logis. Kerangka pemikiran yang baik yaitu apabila mengidentifikasi variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel tersebut.

3.6. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Apabila kita lihat definisi tersebut, pengertian populasi bisa sangat beragam sehingga kita harus mendefinisikan populasi tersebut dengan jelas dan tepat.

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimaksudkan untuk menguraikan atau menggambarkan langkah – langkah penelitian secara rinci dan sistematis agar hasil yang diperoleh lebih efektif dan efisien.

3.7.1. Observasi Pendahuluan dan Studi Pustaka

Observasi pendahuluan dan studi pustaka dilakukan untuk mensintesis kondisi aktual atau gejala yang terjadi di lapangan dengan teori yang berkaitan dengan kepuasan sehingga pada akhirnya dapat dirumuskan secara jelas permasalahan yang sebetulnya terjadi (*Problem Occure*).

3.7.2. Pengumpulan Data

Tahapan – tahapan yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengamatan yang dilaksanakan secara langsung atau tidak langsung dan secara teliti terhadap suatu gejala dalam situasi di suatu tempat (Widanarto, 2006;43). Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung tentang segala sesuatu yang ada di dalam dan di luar perusahaan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

3.7.3. Pengolahan Data

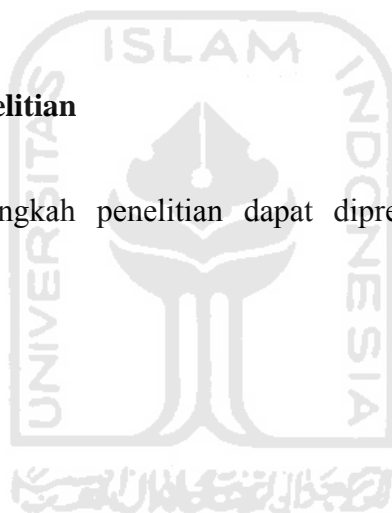
Data yang diperoleh dari kuisioner tertutup selanjutnya diolah dengan teknik statistik yaitu analisis regresi, korelasi dan analisis jalur.

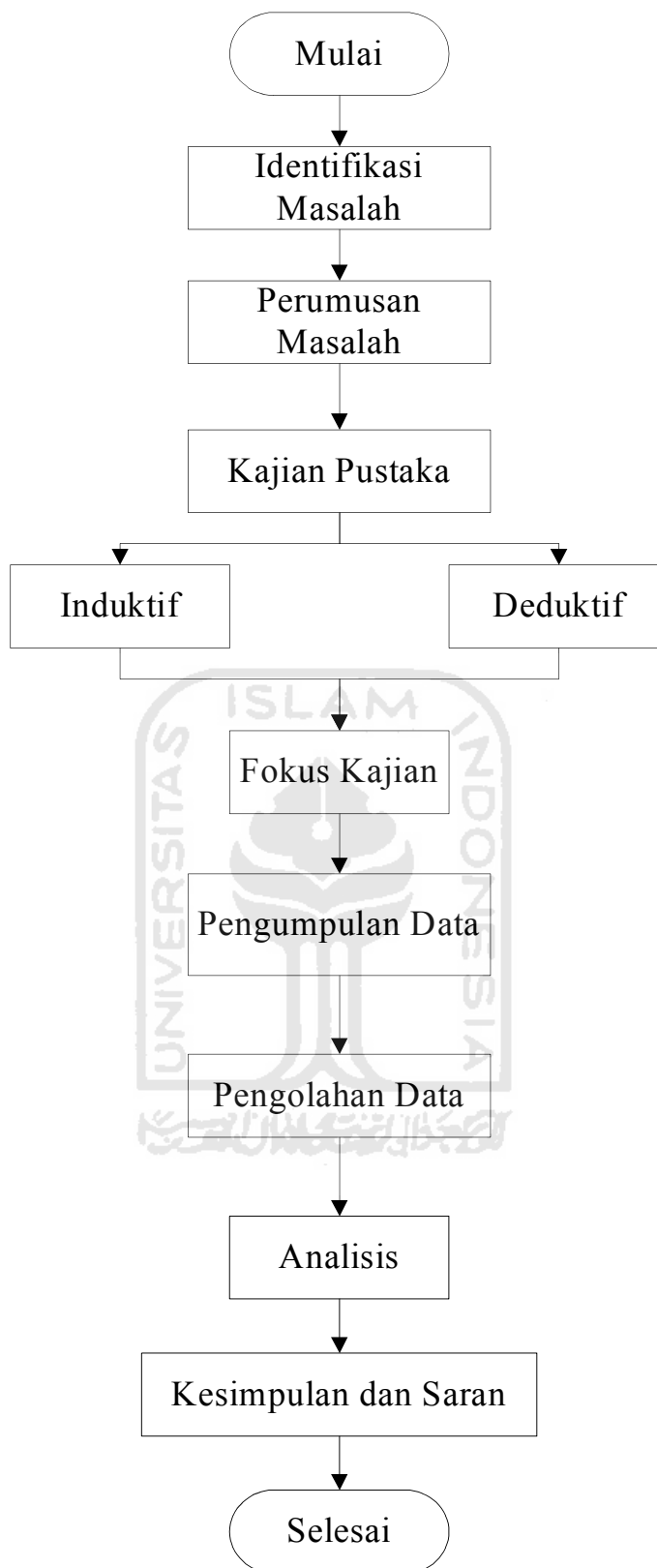
3.7.4. Analisis dan Pembahasan

Hasil intepretasi dari pengolahan data selanjutnya dianalisis dan dievaluasi untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan sistem kerja yang aktual sehingga dapat diberikan usulan – usulan perbaikannya.

3.7.5. Diagram Alur Penelitian

Adapun langkah-langkah penelitian dapat dipresentasikan seperti gambar berikut:





Gambar 3.2 Prosedur Penelitian

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

8.1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisisioner untuk memperoleh data yang diinginkan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh variabel dan indikator terhadap lingkungan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator yang diperoleh selanjutnya akan digunakan untuk menyusun kisi-kisi kuisisioner tertutup. Kuisisioner tertutup yang dibuat, dilakukan penyebaran sebanyak 2 kali. Pertama dilakukan *try out* penyebaran kuisisioner tertutup pendahuluan dilakukan kepada responden lain yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sama dengan objek penelitian yang sebenarnya. Objek penelitian penyebaran kuisisioner tertutup pendahuluan *try out* dilakukan di Konveksi Revo, Gg. Parahyangan 748 A, Perum PJKA Pengok, Yogyakarta. Tujuan *Try out* kuisisioner tertutup pendahuluan ini dilakukan untuk memeriksa kejelasan setiap item pernyataan. Kemudian setelah diketahui bahwa setiap pernyataan pada kuisisioner tertutup pendahuluan sudah jelas, dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya terhadap hasil penyebaran kuisisioner tertutup *try out*. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau setiap item pernyataan dalam kuisisioner merupakan instrumen yang tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jika terdapat instrumen atau item yang tidak valid maka item tersebut tidak dapat digunakan selanjutnya untuk penelitian dan harus dibuang. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat kepercayaan terhadap data yang diperoleh dari instrumen pengumpulan data sehingga

jika dilakukan pengumpulan data ulang dengan instrumen dan objek yang sama maka hasilnya akan sama atau perbedaannya tidak signifikan. Adapun kuisioner tertutup pendahuluan *try out* ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

Setelah kuisioner tertutup *try out* dinyatakan valid dan reliable, maka dilakukan penyebaran kuisioner tertutup terhadap objek sebenarnya yaitu di CV. Sinar Bintang Gemilang yang dimiliki Bapak Wachid Zubaidi, Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta, dengan jumlah pekerja sebanyak 30 orang. Dan hasil kuisioner tertutup akan di lakukan pengujian menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Adapun kuisioner tertutup dapat dilihat pada Lampiran 2.

8.1.1. Kisi – kisi Kuisioner

Tabel 4.1 Kisi-kisi Kuisioner

No	Variabel	Indikator	No. Pernyataan
1	Faktor Kebersihan (X_1)	Kerapihan Ruang Kerja	1
		Kebersihan Ruang Kerja	2
		Kelancaran Kerja	3
		Penghambat dalam Bekerja	4
2	Faktor Penerangan (X_2)	Jumlah Sumber Cahaya	5
		Sumber Cahaya	6
		Penempatan Sumber Cahaya	7
		Pendistribusian Cahaya	8
3	Faktor Udara (X_3)	Sirkulasi Udara	9
		Jumlah Ventilasi	10
		Sistem Ventilasi	11
4	Faktor Keselamatan Kerja (X_4)	Alat Pelindung Diri	12
		Asuransi Kerja	13
		Peralatan Kerja Canggih	14
		Pengaturan Tata Letak Mesin Kerja	15

Tabel 4.2 Lanjutan Kisi-kisi Kuisisioner

No	Variabel	Indikator	No. Pernyataan
5	Faktor Kebisingan (X_5)	Kebisingan Ruang Kerja	16
		Antisipasi Kebisingan	17
		Alat Kedap Suara	18
		Pengendalian Kebisingan	19
6	Faktor Suhu (X_6)	Suhu Ruang Kerja	20
		Alat Pendinginan Ruangan	21
		Jenis Atap	22
7	Faktor Hubungan Kerja (X_7)	Rasa Saling Percaya	23
		Motivasi Rekan Kerja	24
		Keakraban Kerja	25
		Profesi Dalam Kerja	26
		Jumlah Gaji	27
		Waktu Pembayaran Gaji	28
		Tunjangan/Bonus	29
		Tepat Waktu	30
		Dukungan Atasan	31
		Keadilan Perusahaan	32
		Peraturan Kerja	33
8	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Baik	34

Pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner merupakan pengembangan dari indikator-indikator yang terdapat dalam setiap variabel seperti yang terdapat pada Tabel 4.1. Untuk item-item pernyataan menggunakan 5 alternatif jawaban yang berskala pengukuran ordinal yaitu dengan menggunakan skala *Likert* dengan kisaran 1 – 5. Skala ini untuk menunjukkan derajat intensitas atau tinggi rendahnya pengaruh setiap indikator terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Nilai 5 : SS (Sangat Setuju)

Nilai 4 : S (Setuju)

Nilai 3 : N (Netral)

Nilai 2 : TS (Tidak Setuju)

Nilai 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

4.1.3. Pengolahan Data

4.1.3.1. Data Kuisisioner *Try Out*

Dari kuisisioner yang telah disebarkan, maka diperoleh data hasil penadahuluan *try out* sebagai berikut :

Tabel 4.3 Data Kuisisioner Pendahuluan *Try Out*

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden												
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
X1	1	4	4	2	3	4	2	1	4	4	5	4	4	3
	2	4	4	2	3	4	2	1	4	4	5	4	4	3
	3	5	3	1	5	4	2	1	3	2	5	5	3	5
	4	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1
X2	5	4	4	5	3	3	2	4	5	4	3	5	4	3
	6	2	2	4	2	3	1	1	5	3	5	4	1	3
	7	3	3	1	2	4	2	1	3	1	2	4	1	3
	8	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3
X3	9	4	4	4	5	5	4	1	1	1	4	4	5	5
	10	4	3	2	4	5	4	1	1	1	5	4	4	5
	11	3	1	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	2
X4	12	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	4	5	5
	13	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4
	14	4	3	2	4	5	4	1	1	1	5	4	4	5
	15	1	5	2	1	3	1	3	4	4	3	3	3	2
X5	16	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4
	17	3	5	4	4	3	2	1	2	1	3	3	4	4
	18	4	1	4	1	1	4	3	4	4	4	5	5	4
	19	4	3	4	3	3	1	3	1	1	4	5	5	3
X6	20	3	5	2	2	2	4	1	1	1	1	5	3	3
	21	5	3	4	5	5	4	3	3	3	1	4	4	4
	22	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3
X7	23	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3
	24	1	3	1	3	4	3	3	4	5	4	5	5	1
	25	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	5	4	1
	26	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4
	27	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1

Tabel 4.4 Lanjutan Data Kuisisioner Pendahuluan *Try Out*

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden												
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
	28	5	5	5	1	5	4	5	5	1	3	5	5	1
	29	3	1	4	1	3	3	1	1	1	1	5	3	4
	30	5	3	1	5	5	1	2	2	2	1	5	5	1
	31	1	2	1	1	4	2	2	2	1	3	5	5	4
	32	3	1	4	4	5	3	2	2	3	4	4	5	2
	33	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3
	34	3	3	3	1	5	3	3	5	5	5	4	3	2
	jumlah	104	108	102	107	124	96	69	100	82	102	134	130	104

Keterangan nama responden :

R1 : Rohman

R2 : Dio

R3 : Aisyah

R4 : Budi

R5 : Toni

R6 : Andi

R7 : Supat

R8 : Topan

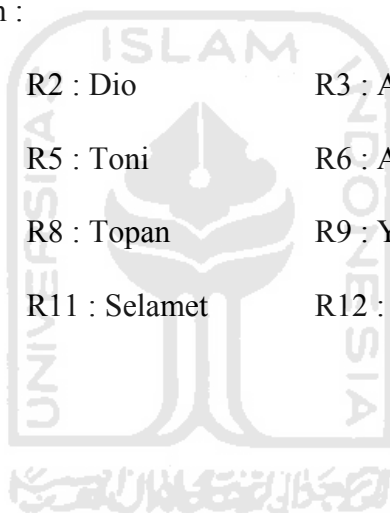
R9 : Yanti

R10 : Maria

R11 : Selamat

R12 : Edi

R13 : Rahayu



4.1.3.1.1. Uji Validitas Kuisisioner *Try Out*

Sebelum melakukan pengujian validitas instrumen pernyataan terlebih dahulu dicari harga korelasi. Adapun rumus yang digunakan adalah dengan korelasi pearson "product moment" yaitu sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji – t dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah responden

Dengan titik kritis dilihat dari tabel distribusi t (Lampiran 4) untuk tingkat kepercayaan α dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$).

Dengan Kaidah Keputusan :

3. Jika t hitung $>$ t tabel berarti valid
4. Jika t hitung $<$ t tabel berarti tidak valid.

Sedangkan daerah kritisnya yaitu t hit $<$ t tabel dengan hipotesis sebagai berikut :

H_a : Item pernyataan kuisisioner merupakan instrumen yang valid

H_o : Item pernyataan kuisisioner merupakan instrumen yang tidak valid

Contoh perhitungan validasi instrument pernyataan pertama dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Data dan Validasi Instrumen Pernyataan Pertama

No	Responden	Instrument Pernyataan Pertama				
		X	Y	X ²	Y ²	XY
1	R1	2	62	4	3844	124
2	R2	3	77	9	5929	231
3	R3	1	70	1	4900	70
4	R4	3	71	9	5041	213
5	R5	1	73	1	5329	73
6	R6	2	64	4	4096	128
7	R7	1	55	1	3025	55
8	R8	4	70	16	4900	280
9	R9	4	69	16	4761	276
10	R10	2	71	4	5041	142
11	R11	1	88	1	7744	88
12	R12	4	74	16	5476	296
13	R13	3	77	9	5929	231
Jumlah		31	921	91	66015	2207

$$r_{hitung} = \frac{(\dots)(\dots)(\dots)}{[\dots][\dots]^2} = 0.8144$$

$$t_{hitung} = \frac{0.8144 \sqrt{\dots}}{0.8144^2} = 4.6544$$

Setelah diperoleh nilai korelasi dan t hitung selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui apakah instrumen pernyataan pertama valid atau tidak, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis

Ha : Item pernyataan kuisisioner merupakan instrumen yang valid

Ho : Item pernyataan kuisisioner merupakan instrumen yang tidak valid

2. Menentukan titik kritis.

Dengan taraf signifikan yang dipilih $\alpha = 0.05$ dan $dk = 13 - 2 = 11$ maka diperoleh titik kritis $t(0,05;11) = 1.796$ dengan daerah kritis $t_{hit} < 4.6544$

3. Kesimpulan

Karena $t_{hit} (4.6544) > t_{tabel} (1.796)$ maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pertama merupakan instrumen yang valid.

Pengujian validasi dilakukan kesemua item pernyataan pada kuisisioner tertutup pendahuluan *try out*, diperoleh hasil dari 34 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	t hitung	Nilai t Tabel n = 13, $\alpha = 0.05$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.8144	4,6544	1,796	t hit>t tab	Valid
2	0,841506	5,166074	1,796	t hit>t tab	Valid
3	0,652246	2,853868	1,796	t hit>t tab	Valid
4	0,80338	4,474662	1,796	t hit>t tab	Valid
5	0,494379	1,886313	1,796	t hit>t tab	Valid
6	0,535051	2,100523	1,796	t hit>t tab	Valid

Tabel 4.7 Lanjutan Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	t hitung	Nilai t Tabel $n = 13, \alpha = 0.05$	Keterangan	Kesimpulan
7	0,513524	1,984869	1,796	t hit>t tab	Valid
8	0,585061	2,392665	1,796	t hit>t tab	Valid
9	0,589807	2,422369	1,796	t hit>t tab	Valid
10	0,586112	2,399211	1,796	t hit>t tab	Valid
11	0,739988	3,648807	1,796	t hit>t tab	Valid
12	0,617815	2,605878	1,796	t hit>t tab	Valid
13	0,759572	3,873197	1,796	t hit>t tab	Valid
14	0,586112	2,399211	1,796	t hit>t tab	Valid
15	0,549495	2,1813	1,796	t hit>t tab	Valid
16	0,621644	2,632143	1,796	t hit>t tab	Valid
17	0,595592	2,459087	1,796	t hit>t tab	Valid
18	0,596787	2,46675	1,796	t hit>t tab	Valid
19	0,608453	2,542886	1,796	t hit>t tab	Valid
20	0,498519	1,907302	1,796	t hit>t tab	Valid
21	0,706674	3,31257	1,796	t hit>t tab	Valid
22	0,567121	2,283689	1,796	t hit>t tab	Valid
23	0,585061	2,392665	1,796	t hit>t tab	Valid
24	0,552691	2,199541	1,796	t hit>t tab	Valid
25	0,563351	2,261416	1,796	t hit>t tab	Valid
26	0,621644	2,632143	1,796	t hit>t tab	Valid
27	0,56329	2,261057	1,796	t hit>t tab	Valid
28	0,499731	1,913483	1,796	t hit>t tab	Valid
25	0,507967	1,955865	1,796	t hit>t tab	Valid
26	0,483629	1,832589	1,796	t hit>t tab	Valid
27	0,546568	2,164712	1,796	t hit>t tab	Valid
28	0,647466	2,817767	1,796	t hit>t tab	Valid
29	0,585061	2,392665	1,796	t hit>t tab	Valid
30	0,668145	2,978356	1,796	t hit>t tab	Valid
31	0,549495	2,1813	1,796	t hit>t tab	Valid
32	0,621644	2,632143	1,796	t hit>t tab	Valid
33	0,595592	2,459087	1,796	t hit>t tab	Valid
34	0,596787	2,46675	1,796	t hit>t tab	Valid

Hasil perhitungan dikatakan valid jika item pernyataan kuisisioner merupakan instrumen yang sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Namun jika data yang dihasilkan tidak valid, maka butir pernyataan yang memiliki hasil tidak valid tersebut dihapus karena tidak dapat memberikan informasi yang sebenarnya.

4.1.3.1.2. Uji Reliabilitas Kuisisioner *Try Out*

Uji reliabilitas data kuisisioner tertutup pendahuluan *try out* dilakukan pada semua item pernyataan dikarenakan semua item tersebut dinyatakan valid. Langkah-langkah sebagai berikut berikut :

1. Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$s^2 = \frac{(\quad)}{n}$$

$$s^2 = \frac{(\quad)}{n} = 1,1597$$

2. Menjumlahkan varians semua item dengan rumus :

$$\square \quad s^2 = 1^2 + 2^2 + 3^2 + \dots + 34^2$$

$$\square \quad s^2 = 1,15976331 + 1,136095 + 2,236686 + \dots + 1,47929 = 55,92308$$

3. Menghitung varians total dengan rumus :

$$s^2 = \frac{(\quad)}{n}$$

$$s^2 = \frac{(\quad)}{n} = 1851,224852$$

4. Memasukan nilai *Alpha* dengan rumus :

$$11 = \frac{1}{1 - \frac{s^2}{n}}$$

$$11 = \frac{1}{1 - \frac{1851,224852}{n}} = 0,999179$$

Dengan cara yang sama untuk mencari nilai pada langkah 1, 2, 3 untuk setiap pernyataan lainnya maka didapatkan hasil pada Tabel 4.12.

Tabel 4.8 Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner

Nomor Pernyataan	Responden													$\sum xi$	$\sum xi^2$	s^2
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13			
1	4	4	2	3	4	2	1	4	4	5	4	4	3	44	164	1,159763
2	4	4	2	3	4	2	1	4	4	5	4	3	3	43	157	1,136095
3	5	3	1	5	4	2	1	3	2	5	5	3	5	44	178	2,236686
4	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	20	80	3,786982
5	4	4	5	3	3	2	4	5	4	3	5	4	3	49	195	0,792899
6	2	2	4	2	3	1	1	5	3	5	4	1	3	36	124	1,869822
7	3	3	1	2	4	2	1	3	1	2	4	1	3	30	91	1,674556
8	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3	41	143	1,053254
9	4	4	4	5	5	4	1	1	1	4	4	5	5	47	199	2,236686
10	4	3	2	4	5	4	1	1	1	5	4	4	5	43	171	2,213018
11	3	1	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	2	47	187	1,313609
12	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	4	5	5	53	235	1,455621
13	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	41	139	0,745562
14	4	3	2	4	5	4	1	1	1	5	4	4	5	43	171	2,213018
15	1	5	2	1	3	1	3	4	4	3	3	3	2	35	113	1,443787
16	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	41	143	1,053254
17	3	5	4	4	3	2	1	2	1	3	3	4	4	39	135	1,384615
18	4	1	4	1	1	4	3	4	4	4	5	5	4	44	174	1,928994
19	4	3	4	3	3	1	3	1	1	4	5	5	3	40	146	1,763314

Tabel 4.9 Lanjutan Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner

Nomor Pernyataan	Responden													$\sum xi$	$\sum xi^2$	$\sum x^2$
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13			
23	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3	41	143	1,053254
24	1	3	1	3	4	3	3	4	5	4	5	5	1	42	162	2,023669
25	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	5	4	1	29	87	1,715976
26	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	41	143	1,053254
27	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	27	63	0,532544
28	5	5	5	1	5	4	5	5	1	3	5	5	1	50	228	2,745562
29	3	1	4	1	3	3	1	1	1	1	5	3	4	31	99	1,928994
30	5	3	1	5	5	1	2	2	2	1	5	5	1	38	150	2,994083
31	1	2	1	1	4	2	2	2	1	3	5	5	4	33	111	2,094675
32	3	1	4	4	5	3	2	2	3	4	4	5	2	42	154	1,408284
33	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3	41	143	1,053254
34	3	3	3	1	5	3	3	5	5	5	4	3	2	45	175	1,47929
Total	104	108	102	107	124	96	69	100	82	102	134	129	104	1361	5044	55,92308
Kuadrat Total	10816	11664	10404	11449	15376	9216	4761	10000	6724	10404	17956	16641	10816	146227		

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai (r_{11}) 0,999179 mendekati 1. Sesuai dengan *alpha Cronbach* bahwa nilai 0,81 s.d. 1,00 memiliki arti sangat *reliable* dan nilai hasil instrumen kuesioner tertutup pendahuluan tersebut 0,999179, maka hasil tersebut sudah sangat *reliable* yang berarti nilai yang diperoleh memiliki kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta diukur atau diamati berkali – kali dalam waktu yang berlainan.

4.3.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Model Awal Analisis Jalur

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) model merupakan representasi dari suatu sistem yang sedang diamati. Dalam penelitian ini, model sederhana yang digunakan yaitu model skematis dan matematis. Model skematis dibuat dalam suatu "diagram jalur" yang digunakan untuk menggambarkan kerangka hubungan kausal antar jalur (satu variabel terhadap variabel lainnya). Sedangkan model matematisnya merupakan model persamaan regresi yang juga menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel penelitian yang akan diuji yaitu :

c. Variabel Bebas

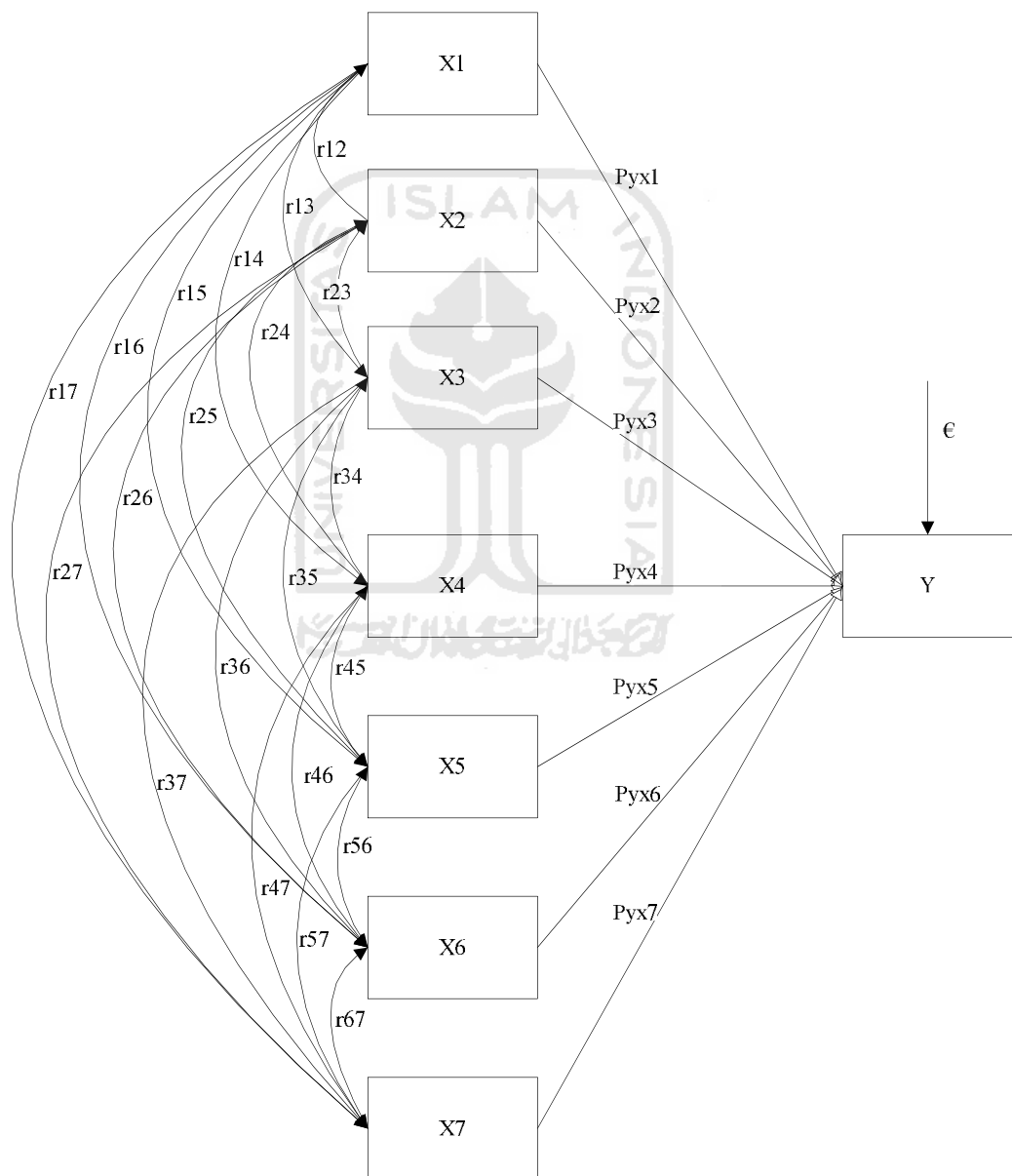
Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Faktor Kebersihan (X_1), Faktor Penerangan (X_2), Faktor Udara (X_3), Faktor Keselamatan Kerja (X_4), Faktor Kebisingan (X_5), Faktor Suhu (X_6), Faktor Hubungan Kerja (X_7).

d. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Oleh karena itu dibuat jalur hubungan kausal antara variabel-variabel. Variabel terikat

dalam variabel-variabel di atas dapat dideskripsikan dengan suatu diagram jalur yang terdapat pada gambar 4.5.

Gambar berikut merupakan sebuah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 , X_7 dan Y . Masing – masing hubungan memiliki nilai keterkaitan yang dapat mengukur seberapa besar hubungan antara setiap variabel tersebut.



Gambar 4.5 Diagram jalur (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 , X_7 , dan Y)

Keterangan :

r_{ij} = Nilai korelasi parsial antara variabel i dan j

P_{ij} = Koefisien jalur antara variabel i dan j

ϵ = Pengaruh variabel lain (*error*)

Mengacu pada diagram jalur ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7$, dan Y) persamaan regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYX_4 + PYX_5 + PYX_6 + PYX_7 + \epsilon$$

2. Perhitungan Skor Setiap Variabel

a. Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) skala data yang sebaiknya digunakan dalam analisis jalur adalah skala interval. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner masih dalam skala ordinal, sehingga perlu dilakukan transformasi menjadi skala interval. Hal ini juga dilakukan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi data ordinal ke data interval yang paling sederhana yaitu dengan menggunakan MSI (*Methods of Successive Interval*).

Merurut Riduwan dan Kuncoro (2007) langkah – langkah perhitungan untuk transformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI (*Methods of Successive Interval*) adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisioner penelitian yang telah disebarakan.
2. Menentukan frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.10 Data Kuisisioner Tertutup

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden																									
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	R 22	R 23	R 24	R 25	R 26
X ₁	1	2	4	4	3	4	2	1	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4
	2	2	4	4	3	4	2	1	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4
	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	3	4	1	2	1	1	4	2	2	2	1	3	1	4
	4	2	1	2	3	1	2	3	4	4	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1
X ₂	5	4	3	4	3	3	2	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	4	5	5	
	6	1	3	2	4	3	4	5	3	2	5	4	1	3	5	1	4	1	4	1	2	2	4	4	2	1	4
	7	1	3	2	5	3	4	1	4	4	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	4	2	1	2
	8	4	4	5	3	4	2	4	2	2	4	4	1	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4
X ₃	9	4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	3	4	5	5	1	2	4	1	4
	10	2	3	3	5	4	2	4	2	2	3	5	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4	1	5
	11	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5
X ₄	12	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	3	3	1	1	1	1	5	3	4
	13	4	5	1	5	5	4	1	4	4	1	2	4	5	3	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	2
	14	2	4	3	1	4	1	1	1	1	4	5	4	3	4	1	4	3	2	3	1	1	1	1	2	1	5
	15	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
X ₅	16	2	3	2	3	3	4	1	4	4	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	2
	17	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4
	18	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	4
	19	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	5	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4

Tabel 4.11 Lanjutan Data Kuisisioner Tertutup

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden																										
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	R 22	R 23	R 24	R 25	R 26	
X ₆	20	4	4	2	3	4	5	3	5	5	1	2	4	3	1	1	2	4	4	2	4	4	5	5	2	4	2	
	21	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	2	4	5	4	1	1	1	5	4	4	5	
	22	2	3	3	5	3	4	1	4	4	3	2	4	3	1	1	1	1	5	3	4	4	4	4	2	3	2	
X ₇	23	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	1	1	1	4	4	5	5	
	24	1	5	2	3	5	2	3	2	2	3	2	1	4	1	4	2	1	1	1	4	4	4	2	2	1	2	
	25	1	4	1	3	3	4	3	4	4	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	
	26	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	27	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	5	4	2	5	4	2	3	3	4	1	1	1	1	4	4	5	
	28	2	5	3	1	5	5	1	5	5	3	2	2	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	2	
	29	5	4	3	1	4	4	2	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	1	1	1	4	1	4	4	
	30	4	1	4	4	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	5	4	4	5	
	31	4	1	4	1	1	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	
	32	4	1	3	1	1	1	2	1	1	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4	1	1	1	1	2	4	4	
	33	4	3	4	3	3	1	3	1	1	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	1	4	4	4	
Y	34	4	2	4	3	2	2	3	2	2	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	2	2	4	4	

Keterangan Nama responden :

R1 : Jiwo Harjo R2 : Tatik R3 : Samirah R4 : Saminem R5 : Keni R6 : Parnah R7 : Sutirah R8 : Yanti R9 : Rahayu

R10 : Susi R11 : Ratih R12 : Rina R13 : Tutik R14 : Rati R15 : Suti R16 : Ningsih R17 : Wiwik R18 : Santi

R19 : Pariyah R20 : Sutikno R21 : Sinem R22 : Maria R23 : Nuriah R24 : Barkah R25 : Pipit R26 : Sukarjo

Tabel 4.12 Pengelompokan Jawaban Responden

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	1	6	5	13	1	26
2	1	7	6	11	1	26
3	8	8	5	5	0	26
4	9	9	6	2	0	26
5	2	2	3	11	8	26
6	6	5	4	8	3	26
7	10	7	4	4	1	26
8	2	4	4	14	2	26
9	4	2	2	14	4	26
10	2	5	5	11	3	26
11	0	0	4	11	11	26
12	15	0	5	2	4	26
13	4	2	2	12	6	26
14	11	3	4	6	2	26
15	0	1	5	18	2	26
16	7	6	8	5	0	26
17	3	7	3	7	0	26
18	15	3	6	2	0	26
19	8	1	9	7	1	26
20	3	6	3	9	5	26
21	3	1	2	9	11	26
22	5	4	7	8	2	26
23	3	0	3	12	8	26
24	7	9	3	5	2	26
25	14	3	3	6	0	26
26	1	3	3	17	4	26
27	10	3	3	7	3	26
28	3	5	4	5	6	26
29	5	1	6	11	3	26
30	5	0	1	11	9	26
31	3	1	4	13	5	26
32	10	3	5	7	1	26
33	4	0	9	9	4	26
34	0	7	4	9	6	26
Frekuensi	184	124	154	305	118	884

3. Menentukan Nilai Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per item jawaban dengan total frekuensi sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

$$P_1 = \frac{1}{5} = 0.208$$

$$P_2 = \frac{1}{7} = 0.140$$

$$P_3 = \frac{1}{6} = 0.174$$

$$P_4 = \frac{1}{3} = 0.345$$

$$P_5 = \frac{1}{8} = 0.133$$

4. Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai proporsi dan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$PK_1 = 0 + 0.208 = 0.208$$

$$PK_2 = 0.208 + 0.140 = 0.348$$

$$PK_3 = 0.348 + 0.174 = 0.522$$

$$PK_4 = 0.522 + 0.345 = 0.867$$

$$PK_5 = 0.867 + 0.133 = 1.00$$

5. Menentukan Nilai Z

Asumsi yang digunakan terhadap nilai proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku. Oleh karena itu dengan melihat tabel distribusi normal (Lampiran 3) dan dapat diperoleh nilai z untuk setiap kategori sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_1 &= 0.5 - PK_1 \\ &= 0.5 - 0.208 \\ &= 0.292, \text{ maka } Z_1 = -0.815 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_2 &= 0.5 - PK_2 \\ &= 0.5 - 0.348 \\ &= 0.152, \text{ maka } Z_1 = -0.395 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_3 &= PK_3 - 0.5 \\ &= 0.522 - 0.5 \\ &= 0.022, \text{ maka } Z_1 = -0.055 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_4 &= PK_4 - 0.5 \\ &= 0.867 - 0.5 \\ &= 0.367, \text{ maka } Z_1 = 1.115 \end{aligned}$$

$$\text{Untuk nilai } PK_5 = PK_5 = 1.00, \text{ maka } Z_1 = \sim$$

6. Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari tabel koordinat kurva normal baku (Lampiran 5)

untuk nilai :

$$D_1 = \text{Nilai } 0.815 \text{ pada tabel bernilai } = 0,2873$$

$$D_2 = \text{Nilai } 0.395 \text{ pada tabel bernilai } = 0,3697$$

$$D_3 = \text{Nilai } -0.055 \text{ pada tabel bernilai } = 0,3948$$

$$D_4 = \text{Nilai } 1.115 \text{ pada tabel bernilai } = 0,215$$

$$D_5 = \text{Nilai } \sim \text{ pada tabel bernilai } = 0$$

7. Menentukan *scale value* (SV)

$$\text{Rumus } SV = \frac{(\quad)}{(\quad)} \frac{(\quad)}{(\quad)}$$

$$SV_1 = \frac{\quad}{\quad} = -1.381$$

$$SV_2 = \frac{\quad}{0.348 - \quad} = -0.588$$

$$SV_3 = \frac{\quad}{0.527 - 0.348} = 0,010$$

$$SV_4 = \frac{\quad}{0.872 - 0.527} = 0,521$$

$$SV_5 = \frac{\quad}{0.872} = 1,679$$

8. Menentukan Skala Akhir (S_a)

Transformasi data interval diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_{ai} = S_{vi} + [1 + |NS_{min}|]$$

$$S_{a1} = (- 1.381 + 2.381) = 1$$

$$S_{a2} = (- 0.588 + 2.381) = 1.793$$

$$S_{a3} = (0,010+ 2.381) = 2,391$$

$$S_{a4} = (0,521+ 2.381) = 2,902$$

$$S_{a5} = (1,679+ 2.381) = 4,060$$

Hasil perhitungan menggunakan (*Methods of Successive Interval*) dapat ditabulasikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.13 Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	1	6	5	13	1	26
2	1	7	6	11	1	26
3	8	8	5	5	0	26
4	9	9	6	2	0	26
5	2	2	3	11	8	26
6	6	5	4	8	3	26
7	10	7	4	4	1	26
8	2	4	4	14	2	26
9	4	2	2	14	4	26
10	2	5	5	11	3	26
11	0	0	4	11	11	26
12	15	0	5	2	4	26
13	4	2	2	12	6	26
14	11	3	4	6	2	26
15	0	1	5	18	2	26
16	7	6	8	5	0	26
17	3	7	9	7	0	26
18	15	3	6	2	0	26
19	8	1	9	7	1	26
20	3	6	3	9	5	26

Tabel 4.14 Lanjutan Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
21	3	1	2	9	11	26
22	5	4	7	8	2	26
23	3	0	3	12	8	26
24	7	9	3	5	2	26
25	14	3	3	6	0	26
26	1	3	3	17	4	26
27	10	3	3	7	3	26
28	3	5	7	5	6	26
29	5	1	6	11	3	26
30	5	0	1	11	9	26
31	3	1	4	13	5	26
32	10	3	5	7	1	26
33	4	0	9	9	4	26
34	0	7	4	9	6	26
Frekuensi	184	124	159	305	118	884
Proporsi	0.208	0.140	0.179	0.345	0.133	
PK	0.208	0.348	0.527	0.872	1	
Zi	- 0.815	- 0.395	- 0.07	0.095	~	
Densiti	0,2873	0,3697	0,3979	0,3973	0	

Dengan demikian hasil transformasi skala ordinal ke skala interval diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Transformasi Skala Data

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Alternatif Jawaban 1	Menjadi	1
Alternatif Jawaban 2	Menjadi	1.793
Alternatif Jawaban 3	Menjadi	2.224
Alternatif Jawaban 4	Menjadi	2.401
Alternatif Jawaban 5	Menjadi	5.485

b. Rekapitulasi Skor Variabel

Berdasarkan hasil transformasi skala data yang terdapat pada Tabel 4.19, selanjutnya dibuat rekapitulasi skor semua variabel dengan cara menjumlahkan skor setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel tersebut. Hasil rekapitulasinya dapat dilihat pada Tabel 4.21

Tabel 4.16 Data Penelitian Berskala Interval

Nomor Pernyataan	Responden																									
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1.793	2.401	2.401	2.224	2.401	1.793	1	2.401	2.401	5.485	2.401	2.401	2.224	2.224	2.401	2.401	2.401	2.224	2.401	1.793	1.793	1.793	1.793	2.401	2.224	2.401
2	1.793	2.401	2.401	2.224	2.401	1.793	1	2.401	2.401	5.485	2.401	2.224	2.224	2.401	2.224	1.793	2.401	2.224	2.401	1.793	1.793	1.793	1.793	2.401	2.224	2.401
3	1.793	2.224	2.224	1.793	2.224	1	1	1.793	1.793	2.401	2.401	1	2.224	2.401	1	1.793	1	1	2.401	1.793	1.793	1.793	1	2.224	1	2.401
4	1.793	1	1.793	2.224	1	1.793	2.224	2.401	2.401	1	1	1	1	1	2.224	1.793	2.224	2.224	1	1.793	1.793	1.793	1.793	1.793	2.224	1
5	2.401	2.224	2.401	2.224	2.224	1.793	2.401	2.401	2.401	5.485	5.485	2.401	1	2.401	2.401	2.401	5.485	5.485	2.401	5.485	5.485	1	1.793	2.401	5.485	5.485
6	1	2.224	1.793	2.401	2.224	2.401	5.485	2.224	1.793	5.485	2.401	1	2.224	5.485	1	2.401	1	2.401	1	1.793	1.793	2.401	2.401	1.793	1	2.401
7	1	2.224	1.793	5.485	2.224	2.401	1	2.401	2.401	1	1.793	1	2.224	1	2.224	1.793	1	1	1	1.793	1.793	1	2.401	1.793	1	1.793
8	2.401	2.401	5.485	2.224	2.401	1.793	2.401	1.793	1.793	2.401	2.401	1	2.224	5.485	2.224	2.401	2.224	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	1.793	2.401	1	2.401
9	2.401	2.224	2.401	1	2.401	1.793	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	5.485	5.485	2.401	2.401	1	2.224	2.401	5.485	5.485	1	1.793	2.401	1	2.401
10	1.793	2.224	2.224	5.485	2.401	1.793	2.401	1.793	1.793	2.224	5.485	2.401	2.224	2.401	2.401	2.401	1	2.224	2.401	2.401	2.401	2.401	1.793	2.401	1	5.485
11	2.401	2.401	5.485	2.224	5.485	2.401	5.485	2.401	2.401	5.485	5.485	2.224	5.485	2.401	2.401	2.401	5.485	2.401	2.224	5.485	5.485	2.224	2.401	2.401	5.485	5.485
12	1	5.485	1	5.485	5.485	1	1	1	1	1	2.224	1	1	2.224	1	2.401	1	2.224	2.224	1	1	1	1	5.485	2.224	2.401
13	2.401	5.485	1	5.485	5.485	2.401	1	2.401	2.401	1	1.793	2.401	5.485	2.224	1	2.401	2.401	5.485	2.224	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	5.485	1.793
14	1.793	2.401	2.224	1	2.401	1	1	1	1	2.401	5.485	2.401	2.224	2.401	1	2.401	2.224	1.793	2.224	1	1	1	1	1.793	1	5.485
15	2.401	2.224	2.401	2.224	2.224	2.401	1.793	2.401	2.401	2.401	5.485	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.224	2.224	2.401	2.401	2.401	2.401	5.485
16	1.793	2.224	1.793	2.224	2.224	2.401	1	2.401	2.401	1	1.793	2.224	2.224	1	1	1.793	2.224	2.224	1	1	1	2.401	2.401	1.793	2.224	1.793
17	1.793	2.224	2.224	1	2.224	1.793	1	1.793	1.793	2.224	2.401	2.401	2.224	2.401	2.401	1	2.224	2.224	2.224	2.224	2.401	2.401	1.793	1.793	2.224	2.401
18	1.793	1	2.224	1	1	1	1	1	1	2.224	2.401	1	1	2.224	1	1.793	1	2.224	2.224	2.224	1	1	1	1.793	2.224	2.401
19	1.793	2.224	2.224	1	2.224	1	1	1	1	2.224	5	2.401	1	2.224	2.401	2.401	2.224	2.224	2.401	2.224	2.224	2.224	2.224	2.401	2.401	2.401
20	2.401	2.401	1.793	2.224	2.401	5.485	2.224	5.485	5.485	1	1.793	2.401	2.224	1	1	1.793	2.401	2.401	1.793	2.401	2.401	5.485	5.485	1.793	2.401	1.793
21	2.401	5.485	2.401	5.485	5.485	5.485	2.401	5.485	5.485	2.224	5.485	2.401	5.485	2.401	2.224	1.793	2.401	5.485	2.401	1	1	1	5.485	2.401	2.401	5.485

Tabel 4.17 Lanjutan Data Penelitian Berskala Interval

Nomor Pernyataan	Responden																									
	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	R 22	R 23	R 24	R 25	R 26
22	1.793	2.224	2.224	5.485	2.224	2.401	1	2.401	2.401	2.224	1.793	2.401	2.224	1	1	1	1	5.485	2.224	2.401	2.401	2.401	2.401	1.793	2.224	1.793
23	2.401	5.485	5.485	2.224	5.485	2.401	2.224	2.401	2.401	2.401	5.485	2.401	2.224	2.401	2.401	2.401	5.485	5.485	2.401	1	1	1	2.401	2.401	5.485	5.485
24	1	5.485	1.793	2.224	5.485	1.793	2.224	1.793	1.793	2.224	1.793	1	2.401	1	2.401	1.793	1	1	1	2.401	2.401	2.401	1.793	1.793	1	1.793
25	1	2.401	1	2.224	2.224	2.401	2.224	2.401	2.401	1	1.793	1	2.401	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.401	1.793	1	1.793
26	1	2.401	2.401	2.401	2.224	2.401	2.224	2.401	2.401	2.401	5.485	2.401	5.485	2.224	2.401	2.401	5.485	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	5.485	
27	2.401	2.401	2.224	1	1.793	1	1	1	1	1	5.485	2.401	1.793	5.485	2.401	1.793	2.224	2.224	2.401	1	1	1	1	2.401	2.401	2.401
28	1.793	5.485	2.224	1	5.485	5.485	1	5.485	5.485	2.224	1.793	1.793	2.224	1	2.224	2.401	2.224	2.224	2.224	2.401	2.401	2.401	5.485	1.793	2.401	1.793
29	5.485	2.401	2.224	1	2.401	2.401	1.793	2.401	2.401	2.224	5.485	5.485	2.224	2.224	2.401	2.401	2.401	2.224	2.224	1	1	1	2.401	1	2.401	2.401
30	2.401	1	2.401	2.401	1	5.485	2.224	5.485	5.485	2.401	5.485	5.485	5.485	5.485	2.401	2.401	2.401	2.401	2.401	1	1	1	5.485	2.401	2.401	5.485
31	2.401	1	2.401	1	1	2.401	2.224	2.401	2.401	2.401	5.485	5.485	2.401	2.401	2.401	1.793	5.485	5.485	2.401	2.224	2.224	2.224	2.401	2.401	2.401	5.485
32	2.401	1	2.224	1	1	1	1.793	1	1	2.224	2.401	2.401	2.224	2.401	5.485	1.793	2.224	2.224	2.401	1	1	1	1	1.793	2.401	2.401
33	2.401	2.224	2.401	2.224	2.224	1	2.224	1	1	2.401	5.485	5.485	2.224	5.485	2.224	2.401	5.485	5.485	2.401	2.224	2.224	2.224	1	2.401	2.401	2.401
34	2.401	1.793	2.401	2.224	1.793	1.793	2.224	1.793	1.793	2.401	5.485	5.485	2.224	5.485	5.485	2.401	2.401	2.224	2.401	5.485	5.485	2.401	1.793	1.793	2.401	2.401



Tabel 4.18 Rekapitulasi Skor Variabel

Responden	Variabel							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
R1	7.172	4.804	6.595	6.596	7.172	6.595	24.088	2.401
R2	7.027	9.073	6.849	15.595	6.673	10.110	30.079	1.793
R3	8.819	11.472	10.110	4.627	8.465	6.418	28.180	2.401
R4	8.465	12.334	7.710	13.195	2.227	13.194	15.927	2.224
R5	7.027	9.073	10.287	15.595	6.673	10.110	29.117	1.793
R6	5.380	8.388	5.987	4.804	4.196	13.371	26.564	1.793
R7	2.227	10.288	10.287	1.796	4	4.626	21.380	2.224
R8	8.996	8.819	6.595	4.804	4.196	13.371	26.564	1.793
R9	8.996	8.388	6.595	4.804	4.196	13.371	26.564	1.793
R10	13.372	13.372	10.110	4.804	6.673	4.449	23.304	2.401
R11	7.204	12.080	13.371	14.987	6.600	9.071	51.660	5.485
R12	4.627	2.404	7.026	7.204	7.027	7.203	38.824	5.485
R13	6.673	6.673	13.194	10.111	4.450	9.933	33.310	2.224
R14	7.027	13.372	10.287	9.250	6.850	2.403	33.594	5.485
R15	6.850	6.850	7.203	2.404	4.804	2.226	32.226	5.485
R16	7.780	8.996	7.203	9.604	5.988	3.587	23.980	2.401
R17	7.027	7.711	5.487	7.027	6.673	4.803	35.817	2.401
R18	6.673	10.288	6.849	11.903	8.896	13.371	32.379	2.224
R19	7.204	4.804	7.026	9.073	6.850	6.418	23.658	2.401
R20	7.172	11.472	13.371	4.627	4.627	4.803	17.142	5.485
R21	7.172	11.472	13.371	4.627	4.627	4.803	17.142	5.485
R22	7.172	4.804	4.626	4.804	4.196	7.887	14.058	2.401
R23	5.380	8.388	5.987	4.804	4.196	13.371	26.564	1.793
R24	8.819	8.388	7.203	12.080	7.780	5.987	23.372	1.793
R25	6.673	5.488	5.487	10.111	9.073	7.026	30.180	2.401

Tabel 4.19 Lanjutan Rekapitulasi Skor Variabel

Responden	Variabel							Y
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
R24	8.819	8.388	7.203	12.080	7.780	5.987	23.372	1.793
R25	6.673	5.488	5.487	10.111	9.073	7.026	30.180	2.401
R26	7.204	12.080	13.371	15.164	8.996	9.071	42.408	2.401

3. Perhitungan Analisis Korelasi dan Regresi

- a. Analisis korelasi dan regresi terhadap semua komponen sistem kerja. Analisis korelasi dan regresi terhadap data rekapitulasi skor variabel yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan *software SPSS* dan diperoleh hasil sebagai seperti :



Tabel 4.20 Korelasi Antar Variabel (X1 – X7 dan Y)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
X1 Pearson Correlation	1	.349	.047	.084	.130	-.031	-.145	-.146
Sig. (2-tailed)		.080	.819	.683	.528	.880	.481	.477
N	26	26	26	26	26	26	26	26
X2 Pearson Correlation	.349	1	.590**	.165	-.037	-.033	.022	.128
Sig. (2-tailed)	.080		.002	.421	.859	.873	.916	.532
N	26	26	26	26	26	26	26	26
X3 Pearson Correlation	.047	.590**	1	.184	.031	-.233	.227	.451
Sig. (2-tailed)	.819	.002		.368	.881	.253	.265	.021
N	26	26	26	26	26	26	26	26
X4 Pearson Correlation	.084	.165	.184	1	.427*	.261	.442*	.451
Sig. (2-tailed)	.683	.421	.368		.030	.199	.024	.021
N	26	26	26	26	26	26	26	26
X5 Pearson Correlation	.130	-.037	.031	.427*	1	-.237	.496**	-.150
Sig. (2-tailed)	.528	.859	.881	.030		.243	.010	.464
N	26	26	26	26	26	26	26	26
X6 Pearson Correlation	-.031	-.033	-.233	.261	.237	1	.059	-.150
Sig. (2-tailed)	.880	.873	.253	.199	.243		.776	.464
N	26	26	26	26	26	26	26	26
X7 Pearson Correlation	-.145	.022	.227	.442*	.496**	.059	1	-.523**
Sig. (2-tailed)	.481	.916	.265	.024	.010	.776		.006
N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y Pearson Correlation	-.146	.128	.451	-.150	-.020	-.523**	.247	1
Sig. (2-tailed)	.477	.532	.021	.464	.925	.006	.224	
N	26	26	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.21 Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.348	1.17293

a. Predictors : (Constant). X7, X2, X6, X1, X4, X5, X3

b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.22 Anova (b)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.964	7	3.995	2.904	.032 ^a
Ressidual	24.764	18	1.376		
Total	52.728	25			

a. Predictors : (Constant), X7, X2, X6, X1, X4, X5, X3

b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.23 Koefisien Regresi (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.594	1.689		2.128	.047
	X1	-.041	.140	-.054	-.292	.773
	X2	-.024	.111	-.049	-.220	.828
	X3	.152	.115	.298	1.319	.204
	X4	-.035	.071	-.103	-.490	.630
	X5	-.239	.178	-.302	-1.338	.197
	X6	-.207	.079	-.525	-2.634	.017
	X7	.069	.036	.399	1.887	.075

a. Dependent Variable : Y

Tabel 4.24 Kontribusi Variabel Bebas

Variabel	Koefisien Jalur (P)	Kontribusi (P-)
X1	-.054	0.30%
X2	-.049	0.24%
X3	.298	8.90%
X4	-.103	1.06%
X5	-.302	9.13%
X6	-.525	27.56%
X7	.399	15.92%
X _{i;j=1-7}		

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, nilai koefisien jalur pada masing masing variabel diperoleh dari Tabel 4.25 Koefisien Regresi (a) dengan mengambil nilai Beta pada *Standardized Coefficients*. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) besar kecilnya

kontribusi variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut :

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

Dimana KP adalah koefisien determinan, dan r adalah nilai koefisien korelasi (Beta pada *Standardized Coefficients*). Berdasarkan pada Tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa terdapat empat variabel yang berkontribusi cukup dominan diantara variable lainnya yaitu faktor udara (X3), faktor kebisingan (X5), faktor suhu (X6), dan faktor hubungan kerja (X7). Untuk itu perlu ditinjau kembali besarnya kontribusi simultan kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dengan mengabaikan komponen lainnya. Perhitungan dilakukan terhadap nilai skor variable X3, X5, X6, X7, dan Y .

- b. Analisis korelasi dan regresi terhadap variable faktor udara (X3), faktor kebisingan (X5), faktor suhu (X6), dan faktor hubungan kerja (X7) dilakukan dengan perhitungan pada software SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.25 Korelasi Antar Variabel (X3, X5, X6, X7, dan Y)

		X3	X5	X6	X7	Y
X3	Pearson Correlation	1	.031	-.233	.227	.451*
	Sig. (2-tailed)		.881	.253	.265	.021
	N	26	26	26	26	26
X5	Pearson Correlation	.031	1	-.237	.496**	-.020
	Sig. (2-tailed)	.881		.243	.010	.925
	N	26	26	26	26	26
X6	Pearson Correlation	-.233	-.237	1	.059	-.523**
	Sig. (2-tailed)	.253	.243		.776	.006
	N	26	26	26	26	26
X7	Pearson Correlation	.227	.496**	.059	1	.247
	Sig. (2-tailed)	.265	.010	.776		.224
	N	26	26	26	26	26
Y	Pearson Correlation	.451*	-.020	-.523**	.247	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.925	.006	.224	
	N	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.26 Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.425	1.10092

- a. Predictors : (Constant). X3, X5
 b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.27 Anova (b)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.276	4	6.819	5.626	.003 ^a
Residual	25.452	21	1.212		
Total	52.728	25			

- a. Predictors : (Constant), X7, X6, X3, X5
 b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.28 Koefisien Regresi (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.497	1.295		2.700	.013
	X3	.119	.083	.235	1.432	.167
	X5	-.291	.148	-.368	-1.968	.062
	X6	-.229	.066	-.579	-3.465	.002
	X7	.071	.032	.410	2.186	.040

- c. Dependent Variable : Y

Pada Tabel 4.29 besarnya nilai *R square* adalah 0.517. Nilai tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor udara (X3), faktor kebisingan (X5), faktor suhu (X6), dan faktor hubungan kerja (X7) terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai *R square* diperoleh pengaruh faktor udara (X3), faktor kebisingan (X5), faktor suhu (X6), dan faktor hubungan kerja (X7) terhadap kepuasan kerja sebesar 51.7 %. Sedangkan sisanya 48.3 % di pengaruhi oleh faktor lain.

4. Perhitungan Koefisien Jalur

Hasil perhitungan regresi dan korelasi, maka dapat diperoleh bahwa :

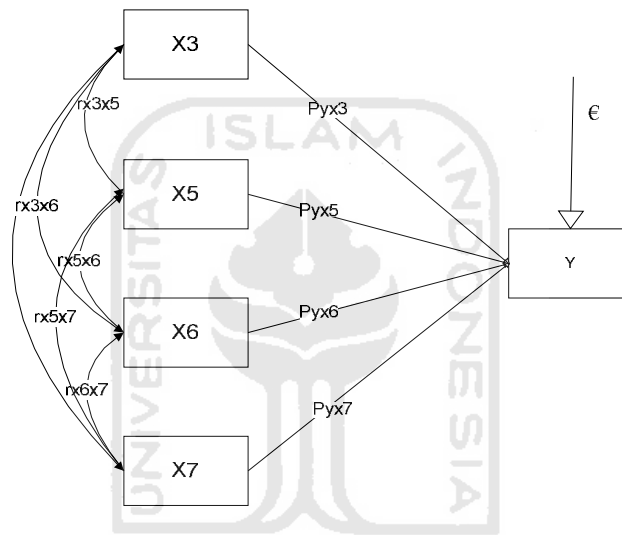
r_{ij} = nilai korelasi parsial antara i dan j

β_{ij} = koefisien jalur antara i dan j

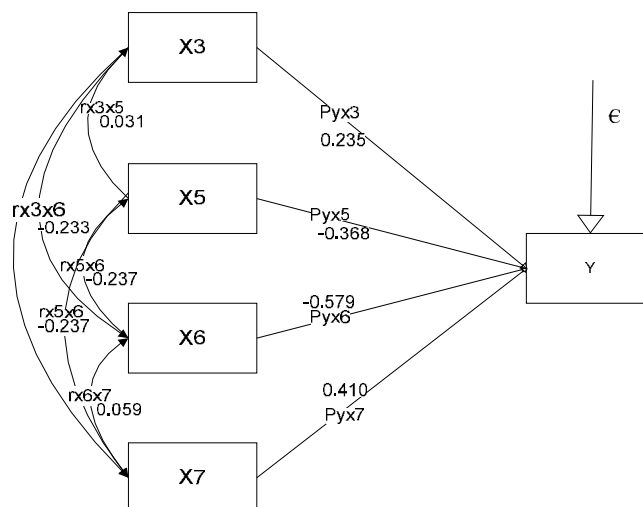
ϵ = pengaruh variabel lain (error)

$$Y = \beta_{YX_3} X_3 + \beta_{YX_5} X_5 + \beta_{YX_6} X_6 + \beta_{YX_7} X_7 + \epsilon$$

$$Y = 0.235 - 0.368 X_5 - 0.579 X_6 + 0.410 X_7 + \epsilon$$



Gambar 4.2 Diagram Jalur X_3 , X_5 , X_6 , X_7 , dan Y



Gambar 4.3 Diagram Jalur Akhir

Pengujian Analisis Jalur

1. Pengujian Secara Keseluruhan

Hipotesis statistik untuk pengujian secara keseluruhan yaitu :

$$H_0 : \text{PYX } 3 = \text{PYX } 5 = \text{PYX } 6 = \text{PYX } 7 = \epsilon = 0$$

H_a : Sekurang-kurangnya ada satu $\text{PYX } k \neq 0$; $k=1, 3$ dan 4 .

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

H_0 : Faktor udara (X3), kebisingan (X5), dan suhu (X6) hubungan kerja (X7) tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Faktor udara (X3), kebisingan (X5), dan suhu (X6) hubungan kerja (X7) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari Tabel 4.27 diperoleh nilai probabilitas (sig) = 0.03. Karena nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menandakan bahwa faktor udara (X3), kebisingan (X5), dan suhu (X6) dan hubungan kerja (X7) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu pengujian secara individual dapat dilakukan.

2. Pengujian Secara Individual

Uji secara individual dapat ditunjukkan oleh Tabel 4.32.

Pengujian pengaruh udara (X3), kebisingan (X5), dan suhu (X6) hubungan kerja (X7) terhadap kepuasan kerja.

a. Langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$H_0 : PYX 1 = 0$

$H_a : PYX 1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

H_0 : Faktor udara (X3) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Faktor udara (X3) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Menghitung besarnya t hitung = 1.432

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi (α) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK : $n-2$, jadi DK $(26-2) = 24$

Dan diperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Karena t hitung $<$ t tabel ($1.432 < 2.064$) maka terima H_0 diterima dan H_a ditolak dan disimpulkan bahwa faktor udara (X3) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengujian pengaruh kebisingan (X5) terhadap kepuasan kerja (Y)

Langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Ho : $PYX_1 = 0$

Ha : $PYX_1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

Ho : Faktor kebisingan (X5) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Faktor kebisingan (X5) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Menghitung besarnya t hitung = -1.968

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi (α) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK : $n-2$, jadi DK $(26-2) = 24$

Dan diperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Karena t hitung $<$ t tabel $(-1.968 < 2.064)$ maka Ho diterima dan Ha ditolak dan disimpulkan bahwa faktor kebisingan (X5) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian pengaruh suhu ruangan (X6) terhadap kepuasan kerja (Y)

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Ho : $PYX_1 = 0$

$H_a : PYX 1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

H_o : Faktor suhu ruangan (X6) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Faktor suhu ruangan (X6) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Menghitung besarnya t hitung = -3.465

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi (α) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK : $n-2$, jadi DK $(26-2) = 24$

Dan diperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_o diterima dan H_a ditolak.

5. Karena t hitung $<$ t tabel $(-3.465 < 2.064)$ maka H_o diterima dan H_a ditolak dan disimpulkan bahwa faktor suhu ruangan (X6) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. .

d. Pengujian pengaruh hubungan kerja (X7) terhadap kepuasan kerja (Y)

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$H_o : PYX 1 = 0$

$H_a : PYX 1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

Ho : Faktor hubungan kerja (X7) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Faktor hubungan kerja (X7) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Menghitung besarnya t hitung = 2.186

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi (α) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK : $n-2$, jadi DK $(26-2) = 24$

Dan dioperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Karena t hitung $>$ t tabel ($2.186 > 2.064$) maka terima Ho ditolak dan Ha diterima dan disimpulkan bahwa faktor hubungan kerja (X7) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dan regresi menggunakan SPSS terhadap variabel (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 , X_7 , dan Y), di dapatkan nilai pada tabel Anova (Tabel 4.25) nilai signifikansi > 0.05 ($0.32 > 0.05$). Menurut Sarwono (2007) jika nilai signifikansi penelitian > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Faktor Kebersihan (X_1), Faktor Penerangan (X_2), Faktor Udara (X_3), Faktor Keselamatan Kerja (X_4), Faktor Kebisingan (X_5), Faktor Suhu (X_6), dan Faktor Hubungan Kerja (X_7) tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Faktor Kebersihan (X_1), Faktor Penerangan (X_2), Faktor Udara (X_3), Faktor Keselamatan Kerja (X_4), Faktor Kebisingan (X_5), Faktor Suhu (X_6), dan Faktor Hubungan Kerja (X_7) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu jika dilakukan pengujian korelasi dan regresi terhadap variabel yang cukup dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang ada dalam Tabel 4.28 di dapat bahwa kontribusi variabel bebas yang dominan yaitu faktor udara (X_3) sebesar 8.90%, faktor kebisingan (X_5) sebesar 9.13%, faktor suhu (X_6) sebesar 27.56% dan faktor hubungan kerja (X_7) sebesar 15.92%.

Setelah dilakukan pengujian analisis regresi terhadap variabel bebas faktor udara (X3), faktor kebisingan (X5), faktor suhu (X6) dan faktor hubungan kerja (X7), di peroleh nilai Anova (Tabel 4.30) dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($0.03 < 0.05$) dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Faktor udara (X3), kebisingan (X5), suhu (X6) dan hubungan kerja (X7) tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Faktor udara (X3), kebisingan (X5), suhu (X6) dan hubungan kerja (X7) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa faktor udara (X3), kebisingan (X5), suhu (X6) dan hubungan kerja (X7) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.1.1. Interpretasi Analisis Jalur

Hubungan kausal antara kondisi elemen sistem kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang terhadap tingkat kepuasan kerja digambarkan dalam Gambar 4.7.

Berdasarkan Gambar 4.7 dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut

A. Korelasional

Korelasional menunjukkan tingkat hubungan atau keterkaitan antara dua variabel, baik antara sesama variabel bebas maupun antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hubungan korelasional ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r_{ij}) pada tabel korelasi hasil pengolahan data di SPSS ataupun yang tertera pada diagram jalur pada Gambar 4.7. Sedangkan interpretasi dari nilai koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut (Sarwono, 2007).

Nilai antara 0.00 – 0.25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)

Nilai $> 0.25 - 0.5$: Korelasi cukup kuat

Nilai $> 0.5 - 0.75$: Korelasi kuat.

Nilai $> 0.75 - 1.00$: Korelasi sangat kuat.

Berdasarkan pada Tabel 4.29 terdapat beberapa korelasional yang dapat diuraikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Korelasi antara faktor udara (X3) dan kebisingan (X5).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara faktor udara dan kebisingan sebesar 0.031, yang berarti hubungan antara faktor udara dan kebisingan sangat lemah (dianggap tidak ada). Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0.881 > 0.05 .

2. Korelasi antara faktor udara (X3) dan kebisingan (X6).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara faktor udara dan kebisingan sebesar -0.233, yang berarti hubungan antara faktor udara dan kebisingan tidak ada. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0.253 > 0.05 .

3. Korelasi antara faktor udara (X3) dan hubungan kerja (X7).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara faktor udara dan hubungan kerja sebesar 0.227, yang berarti hubungan antara faktor udara dan hubungan kerja sangat lemah dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika faktor udara tinggi maka hubungan kerja juga

tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.265 > 0.05$.

4. Korelasi antara udara (X3) dan kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara udara dan kepuasan kerja sebesar 0.451, yang berarti hubungan antara udara dan kepuasan kerja cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika kondisi udara tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.021 < 0.05$.

5. Korelasi antara kebisingan (X5) dan suhu (X6).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara kebisingan dan suhu ruangan sebesar -0.237, yang berarti hubungan antara kebisingan dan suhu ruangan tidak ada. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.243 > 0.05$.

6. Korelasi antara kebisingan (X5) dan hubungan kerja (X7).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara kebisingan dan hubungan kerja sebesar 0.496, yang berarti hubungan antara kebisingan dan hubungan kerja cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi kedua variabel signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$.

7. Korelasi antara kebisingan (X5) dan kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara kebisingan dan kepuasan kerja sebesar -0.020, yang berarti hubungan antara

kebisingan dan kepuasan tidak ada. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.925 > 0.05$.

8. Korelasi antara suhu (X6) dan hubungan kerja (X7).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara suhu ruangan dan hubungan kerja sebesar 0.059, yang berarti hubungan antara suhu ruangan dan hubungan kerja sangat lemah (dianggap tidak ada). Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.776 > 0.05$.

9. Korelasi antara suhu (X6) dan kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara suhu ruangan dan kepuasan kerja sebesar -0.523, yang berarti hubungan antara suhu ruangan dan kepuasan kerja tidak ada. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.06 > 0.05$.

10. Korelasi antara hubungan kerja (X7) dan kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara hubungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 0.247, yang berarti hubungan antara hubungan kerja dan kepuasan kerja sangat lemah (dianggap tidak ada). Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0.224 > 0.05$.

B. Kontribusi Simultan

Korelasional simultan menunjukkan tingkat hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas (X3, X5, X6, X7) dengan satu variabel terikat (Y) secara simultan. Besarnya korelasional simultan diperoleh dari nilai *R square* dan disimpulkan

bahwa besarnya pengaruh faktor udara (X3), kebisingan (X5), suhu (X6) dan hubungan kerja (X7) terhadap kepuasan kerja sebesar 51.7 %. Sedangkan sisanya 48.3 % di pengaruhi oleh faktor lain.

C. Kontribusi variabel bebas terhadap produktivitas kerja

Untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh kondisi komponen sistem kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.31. Berdasarkan Tabel 4.31 maka hasil temuan penelitian secara objektif bahwa:

1. Faktor udara (X3) yang diukur kepuasan kerja (Y) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Besarnya kontribusi faktor udara yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $(0.235)^2 \times 100 \% = 47 \%$.
2. Faktor kebisingan (X5) yang diukur kepuasan kerja (Y) tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Besarnya kontribusi faktor kebisingan yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $(-0.368)^2 \times 100 \% = -73.6 \%$.
3. Faktor suhu (X6) yang diukur kepuasan kerja (Y) tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Besarnya kontribusi suhu yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $(-0.579)^2 \times 100 \% = -115.8 \%$.
4. Faktor hubungan kerja (X7) yang diukur kepuasan kerja (Y) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Besarnya kontribusi hubungan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $(0.410)^2 \times 100 \% = 82 \%$.

5.1.2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil perhitungan menunjukkan terdapat 4 variabel bebas yang berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja yaitu faktor udara (X3), kebisingan (X5), suhu (X6) dan hubungan kerja (X7). Oleh karena itu dari keempat variabel tersebut perlu dianalisis terhadap indikator-indikator (aspek) apa saja yang mempengaruhi variabel bebas tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja. Pengaruh kondisi elemen sistem kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut :

A. Faktor hubungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebisingan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Besarnya kontribusi hubungan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 82 %. Ini menunjukkan angka yang sangat besar yang berarti hubungan kerja memiliki peranan penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Oleh Karena itu, untuk membantu mengoptimalkan kepuasan kerja, hubungan kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang harus selalu dijaga dan ditingkatkan. Peningkatan perbaikan terhadap hubungan kerja yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) Rasa Saling Percaya, tidak adanya rasa saling percaya antara setiap elemen kerja akan mengurangi semangat dalam bekerja. Misalnya atasan yang selalu mengawasi dan mengomentari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawannya dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi karyawan karena tidak dipercaya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Oleh sebab itu dibutuhkan rasa saling percaya antar setiap elemen kerja; (b) Motivasi Rekan Kerja, setiap manusia pasti

suatu saat mengalami masalah yang dapat membuat suasana hati menjadi tidak bersemangat dan merasa putus asa. Oleh sebab itu, motivasi rekan kerja dapat merubah suasana hati dan meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja tidak menurun; (c) Keakraban Kerja; yaitu hubungan antara elemen kerja yang terjalin di dalam perusahaan, baik antara karyawan dengan karyawan, maupun atasan dengan karyawan. Suasana yang akrab akan menimbulkan rasa nyaman dan betah dalam bekerja sehingga tidak menghambat lajunya pekerjaan; (d) Waktu Pembayaran Gaji, hendaklah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama dan jumlahnya sesuai dengan standar operasional daerah; (e) Tunjangan/Bonus, dapat meningkatkan semangat kerja. Karena karyawan merasa dihargai atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

B. Suhu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Besarnya kontribusi faktor suhu ruangan yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -73.6 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak perlu adanya perbaikan. Namun jika tetap akan melakukan perbaikan terhadap suhu ruangan yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) penambahan alat pendingin udara, ialah dengan menambahkan kipas angin di beberapa sudut ruangan untuk memberi kenyamanan bagi para pekerja; (b) perbaikan atap pabrik, ialah dengan menambahkan plavon untuk mengurangi panasnya sinar matahari yang mengenai atap pabrik agar tidak menembus ke dalam ruangan yang dapat menimbulkan efek panas bagi para pekerja.

C. Kebisingan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebisingan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Besarnya kontribusi kebisingan yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -115.8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak perlu adanya perbaikan. Namun jika tetap ingin melakukan perbaikan terhadap kebisingan yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) tidak adanya peredam bising, karena bunyi mesin yang dapat mengganggu kelangsungan bekerja. Diharapkan perusahaan dapat mengurangi tingkat kebisingan dengan memberikan alat peredam suara di dalam ruang kerja; (b) antisipasi kebisingan, ialah dengan memberikan alat pelindung diri berupa *ear plug* atau sumbat telinga kepada setiap karyawan untuk mengurangi kebisingan yang dapat mengganggu aktifitas kerja

D. Udara

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa udara memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Besarnya kontribusi faktor udara yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 47%. Untuk membantu mengoptimalkan kepuasan kerja di perlukan perbaikan terhadap udara yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang.

Perbaikan terhadap udara yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) Penambahan ventilasi udara, ialah dengan menambahkan lubang vantilasi di ruang kerja sehingga dapat membantu mengurangi panasnya suhu ruangan ketika bekerja, agar tidak timbul rasa panas yang dapat mengganggu pekerjaan; (b) Perbaikan sistem ventilasi, ialah dengan memperbaiki

ventilasi yang letaknya kurang memungkinkan untuk menerima udara masuk ke dalam ruangan. Sehingga sirkulasi udara yang terjadi masih sangat kurang. Dengan adanya perbaikan ventilasi, diharapkan dapat mengurangi udara panas yang ada di dalam ruangan sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan antara lain :

1. Pengaruh faktor udara (X3) suhu (X5), kebisingan (X7) dan hubungan kerja (X7) terhadap kepuasan kerja sebesar 51.8 %. Sedangkan sisanya 48.2 % di pengaruhi oleh faktor lain. Dan kontribusi setiap komponen sistem kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang adalah faktor kebersihan (X1) berkontribusi sebesar 0.30%, penerangan (X2) berkontribusi sebesar 0.24%, udara (X3) berkontribusi sebesar 8.90%, keselamatan kerja (X4) berkontribusi sebesar 1.06%, kebisingan (X5) berkontribusi sebesar 9.13%, suhu (X6) berkontribusi sebesar 27.56%, hubungan kerja (X7) berkontribusi sebesar 15.92%.
2. Komponen dari sistem kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor hubungan kerja sebesar 82% yang berarti faktor hubungan kerja (X7) yang diukur kepuasan kerja (Y) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja.

6.2. Saran

6.2.1. Saran Untuk CV. Sinar Bintang Gemilang

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh, saran yang diusulkan kepada CV. Sinar Bintang Gemilang adalah perlu diadakannya penerapan terhadap usulan dari beberapa variabel yaitu variabel udara, variabel suhu, variabel kebisingan, dan variabel hubungan kerja yaitu :

1. Perlu adanya perbaikan hubungan kerja seperti pemberian tunjangan/bonus, saling memotivasi, ketepatan dalam pembayaran gaji, dan rasa saling percaya di dalam perusahaan untuk mencegah terjadinya kesenjangan sosial yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.
2. Penambahan plafon di dalam ruang kerja untuk mengurangi suhu panas ruangan akibat masuknya sinar matahari melalui celah-celah atap yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan (rasa panas) dalam bekerja.
3. Penggantian alat peredam kebisingan dan alat pelindung diri secara berkala untuk tetap menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
4. Perlu adanya perbaikan pada jumlah dan letak ventilasi udara di dalam ruang kerja agar tidak terasa pengap sehingga dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.
5. Dengan memperhatikan seluruh variabel usulan yang ada, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat.

6.2.2. Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui kenaikan kepuasan kerja, dengan cara mengimplementasikan usulan-usulan variabel yang dibuat.



DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri., (2002). *“Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10.00 For Window”*,
Yogyakarta : J & J Learning
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alex Media
Kompetindo.
- BacaL, R., (2002). *Performance Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.
- Baihaqi Fauzan., (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Chairul Saleh., (2008). *Metodologi Penelitian: sebuah petunjuk praktis*. Yogyakarta. CV. Jaya Abadi
- Fauzy Ahmad., (2009). *Statistik Industri*, Jilid 1 th. Jakarta
- Ferdianto, Kesuma., (2011). *Desain Sistem Kerja Pada Pengrajin Mendong Dengan Pendekatan Ergonomi Makro*. UII, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogjakarta: BPFE .
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono, Teman, H., (2005). *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah*, Di Jawa Timur, UKWM, Surabaya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Nawawi, (1998). *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta:

Prenhalindo.

Parwanto, dan Wahyudin., (2007). *Jurnal Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, UMS, Surakarta.

Prabu, Anwar., (2005). “*Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*”
Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Muara Enim, Universitas Sriwijaya,
Palembang.

Riduwan, dan Kuncoro, E.A., (2007). *Analisis Jalur*, hlm 01,30. Bandung: Alfabeta.

Sarwono, J., (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, hlm. 237-246.
Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Setiaji, B. (2004). “*Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*”. Surakarta: Universitas
Muhammadiyah Surakarta.

Sudjana. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

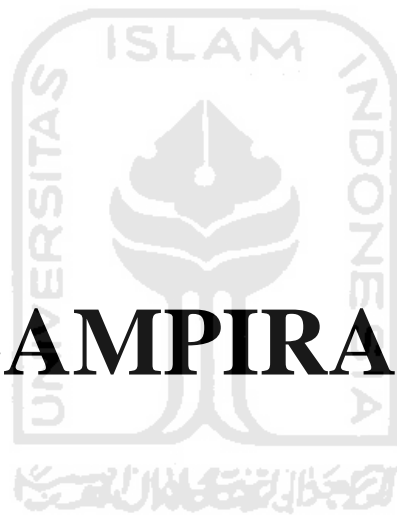
Supardi dan Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.

Wahyudin, M., dan Prasetyo Edhi., (2007). *Jurnal Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel*, UMS, Surakarta.

Walpole, Ronald. E., dan Mayers, Raymond. H., (1995). *Ilmu Peluang dan Statistik Untuk Insinyur dan Ilmuwan*, ITB, Bandung.

Wijaya, (2001). “*Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.00*”, Bandung : Alfabeta.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

KUISIONER TERTUTUP PENDAHULUAN *TRY OUT*

NO	
----	--

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (x) pada jawaban berikut ini :

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
2. Usia Saudara/i :
 - a. 11-20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. Diatas 40 tahun
3. Pendidikan :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SMA
 - d. Sarjana Muda (D3)
 - e. Lainnya (sebutkan)...
4. Masa kerja anda sebagai pekerja di CV. Revo :
 - a. 1-2 tahun
 - b. 3-5 tahun
 - c. 6-15 tahun
 - d. Diatas 15 tahun



II. KUISIONER

Penelitian ini dilakukan di CV. Revo yang dimiliki oleh Abudzar Al Ghifari, Gg. Parahyangan 748 A, Perum PJKA Pengok, Yogyakarta. Pertimbangan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan pada saat ini dengan menggunakan skala lima langkah yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju. Artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = SS
- Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju artinya dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = S
- Nilai 3 : Untuk jawaban Netral artinya tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan = N
- Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan = TS
- Nilai 1 : Untuk jawaban yang Sangat Tidak Setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = STS

1. Variabel Kebersihan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan saya bekerja tertata rapi					
2	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja selalu bersih					
3	Tidak ada debu yang mengganggu kelancaran saya dalam bekerja					
4	Kondisi ruang kerja tidak menyenangkan karena kotor dan berantakan					

2. Variabel Penerangan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
5	Menurut saya, jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruangan kerja cukup memadai					
6	Penerangan di dalam ruang kerja yang hanya berasal dari sinar matahari kurang mendukung penyelesaian pekerjaan					
7	Penempatan sumber cahaya di dalam ruangan tempat saya bekerja kurang tepat					
8	Pendistribusian cahaya di ruang kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan pandangan saya sehingga membuat saya nyaman bekerja					

3. Variabel Pertukaran Udara

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
10	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja cukup, sehingga tidak mengganggu kelancaran saya dalam bekerja					
11	Sistem ventilasi ruang kerja karyawan sudah baik sehingga tidak menimbulkan rasa gerah yang dapat mengganggu pekerjaan					
12	Perlu adanya kipas angin untuk menambah kesejukan dalam ruang kerja saya					

4. Variabel Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
13	Perusahaan telah menyediakan masker dan sarung tangan sebagai alat pelindung kerja					
14	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan jaminan keamanan berupa asuransi					
15	Perusahaan telah menyediakan peralatan canggih yang mendukung aktivitas karyawan					
16	Menurut saya, pengaturan dan tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan dan tidak menimbulkan bahaya					

5. Variabel Kebisingan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
17	Ruang tempat saya bekerja masih terlalu bising sehingga mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja					
18	Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindari kebisingan akibat bunyi mesin					
19	Menurut saya perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan dengan memasang alat kedap suara dan penggunaan sumbat telinga					
20	Menurut saya, pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik					

6. Variabel Suhu

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
21	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas					
22	Perusahaan perlu menyediakan alat tambahan (AC/Kipas angin) untuk menurangi panasnya ruang kerja					
23	Atap yang digunakan kurang tepat sehingga dapat menyerap panas dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja					

7. Variabel Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
24	Atasan dan karyawan bekerja bersama-sama membangun rasa saling percaya					
25	Rekan kerja memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Saya merasa hubungan kerja yang akrab terjalin di dalam perusahaan					
27	Saya bisa menjalin hubungan baik dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang sama dengan saya					
28	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan/sudah mencapai upah minimal otonomi daerah					
29	Waktu pembayaran gaji tidak sesuai dengan waktu standar pembayaran gaji					
30	Peluang untuk mendapatkan tunjangan/bonus di perusahaan ini terbuka bagi seluruh karyawan					
31	Saya merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di perusahaan					
32	Saya merasa senang dan bangga atas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan					

Lanjutan Variabel Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
33	Perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan adil					
34	Saya dapat bekerja secara maksimal jika mendapat motivasi lebih dari perusahaan yang menjadikan saya puas dalam bekerja.					



LAMPIRAN 2

KUISIONER TERTUTUP

NO	
----	--

III. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (x) pada jawaban berikut ini :

5. Jenis Kelamin :

- c. Laki – laki
- d. Perempuan

6. Usia Saudara/i :

- e. 11-20 tahun
- f. 21-30 tahun
- g. 31-40 tahun
- h. Diatas 40 tahun

7. Pendidikan :

- f. SD
- g. SLTP
- h. SMA
- i. Sarjana Muda (D3)
- j. Lainnya (sebutkan)...

8. Masa kerja anda sebagai pekerja di CV. Sinar Bintang Gemilang :

- e. 1-2 tahun
- f. 3-5 tahun
- g. 6-15 tahun
- h. Diatas 15 tahun



IV. KUISIONER

Penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Bintang Gemilang yang dimiliki oleh Bapak Wachid Zubaidi, Dusun Sidokerto, Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pertimbangan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan pada saat ini dengan menggunakan skala lima langkah yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju. Artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = SS
- Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju artinya dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = S
- Nilai 3 : Untuk jawaban Netral artinya tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan = N
- Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan = TS
- Nilai 1 : Untuk jawaban yang Sangat Tidak Setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = STS

8. Variabel Kebersihan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan saya bekerja tertata rapi					
2	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja selalu bersih					
3	Tidak ada debu yang mengganggu kelancaran saya dalam bekerja					
4	Kondisi ruang kerja tidak					

	menyenangkan karena kotor dan berantakan					
--	--	--	--	--	--	--

9. Variabel Penerangan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
5	Menurut saya, jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruangan kerja cukup memadai					
6	Penerangan di dalam ruang bekerja yang berasal dari sinar matahari kurang mendukung penyelesaian pekerjaan					
7	Penempatan sumber cahaya di dalam ruangan tempat saya bekerja kurang tepat					
8	Pendistribusian cahaya di ruang kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan pandangan saya sehingga membuat saya nyaman bekerja					

10. Variabel Pertukaran Udara

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
9	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja kurang, sehingga mengganggu kelancaran saya dalam bekerja					
10	Ventilasi udara terlalu sedikit sehingga udara yang masuk hanya sedikit					

11	Sistem ventilasi ruang kerja karyawan sudah baik sehingga tidak menimbulkan rasa gerah yang dapat mengganggu pekerjaan					
12.	Perlu adanya kipas angin untuk menambah kesejukan dalam ruang kerja saya					

11. Variabel Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
13	Perusahaan menyediakan masker dan sarung tangan sebagai alat pelindung kerja					
14	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan jaminan keamanan berupa asuransi					
15	Perusahaan telah menyediakan peralatan canggih yang mendukung aktivitas karyawan					
16.	Menurut saya, pengaturan dan tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan dan tidak menimbulkan bahaya					

12. Variabel Kebisingan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
17	Ruang tempat saya bekerja masih terlalu bising sehingga mengganggu kenyamanan saya					

	dalam bekerja					
18	Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindari kebisingan akibat bunyi mesin					
19	Menurut saya perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan dengan memasang alat kedap suara dan penggunaan sumbat telinga					
20.	Menurut saya, pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik					

13. Variabel Suhu

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
21	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas					
22	Perusahaan perlu menyediakan alat tambahan (AC/Kipas angin) untuk menurangi panasnya ruang kerja					
23	Atap yang digunakan kurang tepat sehingga dapat menyerap panas dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja					

14. Variabel Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
24	Atasan dan karyawan bekerja bersama-sama membangun rasa saling percaya					

25	Rekan kerja memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Saya merasa hubungan kerja yang akrab terjalin di dalam perusahaan					
27	Saya bisa menjalin hubungan baik dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang sama dengan saya					
28	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan/sudah mencapai upah minimal otonomi daerah					

Lanjutan Faktor Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
29	Waktu pembayaran gaji tidak sesuai dengan waktu standar pembayaran gaji					
30	Peluang untuk mendapatkan tunjangan/bonus di perusahaan ini terbuka bagi seluruh karyawan					
31	Saya merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di perusahaan					
32	Saya merasa senang dan bangga atas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan					

33	Perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan adil					
34	Saya dapat bekerja secara maksimal jika mendapat motivasi lebih dari perusahaan yang menjadikan saya puas dalam bekerja.					



LAMPIRAN 4

TABEL DISTRIBUSI t STUDENT

df	Tingkat signifikansi uji satu arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,385	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,235	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,813	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,697	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

LAMPIRAN 5

TABEL DISTRIBUSI NORMAL BAKU

$z = 0 \quad y = 0,39894$							
$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y
0,01	0,39892	0,21	0,39024	0,41	0,36678	0,61	0,33121
0,02	0,39886	0,22	0,38940	0,42	0,36526	0,62	0,32918
0,03	0,39876	0,23	0,38853	0,43	0,36371	0,63	0,32713
0,04	0,39862	0,24	0,38762	0,44	0,36213	0,64	0,32506
0,05	0,39844	0,25	0,38667	0,45	0,36053	0,65	0,32297
0,06	0,39822	0,26	0,38568	0,46	0,35889	0,66	0,32086
0,07	0,39797	0,27	0,38466	0,47	0,35723	0,67	0,31874
0,08	0,39767	0,28	0,38361	0,48	0,35553	0,68	0,31659
0,09	0,39733	0,29	0,38251	0,49	0,35381	0,69	0,31443
0,10	0,39695	0,30	0,38139	0,50	0,35207	0,70	0,31225
0,11	0,39654	0,31	0,39023	0,51	0,35029	0,71	0,31006
0,12	0,39608	0,32	0,37903	0,52	0,34849	0,72	0,30785
0,13	0,39559	0,33	0,37780	0,53	0,34667	0,73	0,30563
0,14	0,39505	0,34	0,37654	0,54	0,34482	0,74	0,30339
0,15	0,39448	0,35	0,37524	0,55	0,34294	0,75	0,30114
0,16	0,39387	0,36	0,38391	0,56	0,34105	0,76	0,29887
0,17	0,39322	0,37	0,37255	0,57	0,33912	0,77	0,29659
0,18	0,39253	0,38	0,37115	0,58	0,33718	0,78	0,29431
0,19	0,39181	0,39	0,36973	0,59	0,33521	0,79	0,29200
0,20	0,39104	0,40	0,36827	0,60	0,33322	0,80	0,28969
0,81	0,28737	1,01	0,23955	1,21	0,19186	1,41	0,14764
0,82	0,28504	1,02	0,23713	1,22	0,18954	1,42	0,14556
0,83	0,28269	1,03	0,23471	1,23	0,18724	1,43	0,14350
0,84	0,28034	1,04	0,23230	1,24	0,18494	1,44	0,14146
0,85	0,27798	1,05	0,22988	1,25	0,18265	1,45	0,13943
0,86	0,27562	1,06	0,22747	1,26	0,18037	1,46	0,13742
0,87	0,27324	1,07	0,22506	1,27	0,17810	1,47	0,13542
0,88	0,27086	1,08	0,22265	1,28	0,17585	1,48	0,13344
0,89	0,26848	1,09	0,22025	1,29	0,17360	1,49	0,13147
0,90	0,26609	1,10	0,21785	1,30	0,17137	1,50	0,12952
0,91	0,26369	1,11	0,21546	1,31	0,16915	1,51	0,12758
0,92	0,26129	1,12	0,21307	1,32	0,16694	1,52	0,12566
0,93	0,25888	1,13	0,21069	1,33	0,16474	1,53	0,12376
0,94	0,25647	1,14	0,20831	1,34	0,16256	1,54	0,12188
0,95	0,25406	1,15	0,20594	1,35	0,16038	1,55	0,12001
0,96	0,25164	1,16	0,20357	1,36	0,15822	1,56	0,11816
0,97	0,24923	1,17	0,20121	1,37	0,15608	1,57	0,11632
0,98	0,24681	1,18	0,19886	1,38	0,15395	1,58	0,11450
0,99	0,24439	1,19	0,19652	1,39	0,15183	1,59	0,11270
1,00	0,24197	1,20	0,19419	1,40	0,14973	1,60	0,11092

$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y
1,61	0,10915	1,81	0,07754	2,01	0,05292	2,21	0,03470
1,62	0,10741	1,82	0,07614	2,02	0,05186	2,22	0,03394
1,63	0,10567	1,83	0,07477	2,03	0,05082	2,23	0,03319
1,64	0,10396	1,84	0,07341	2,04	0,04980	2,24	0,03246
1,65	0,10226	1,85	0,07206	2,05	0,04879	2,25	0,03174
1,66	0,10059	1,86	0,07074	2,06	0,04780	2,26	0,03103
1,67	0,09893	1,87	0,06943	2,07	0,04682	2,27	0,03034
1,68	0,09728	1,88	0,06814	2,08	0,04586	2,28	0,02965
1,69	0,09566	1,89	0,06687	2,09	0,04491	2,29	0,02898
1,70	0,09405	1,90	0,06562	2,10	0,04398	2,30	0,02833
1,71	0,09246	1,91	0,06439	2,11	0,04307	2,31	0,02768
1,72	0,09089	1,92	0,06316	2,12	0,04217	2,32	0,02705
1,73	0,08933	1,93	0,06195	2,13	0,04128	2,33	0,02643
1,74	0,08780	1,94	0,06077	2,14	0,04041	2,34	0,02582
1,75	0,08628	1,95	0,05959	2,15	0,03955	2,35	0,02522
1,76	0,08478	1,96	0,05844	2,16	0,03871	2,36	0,02463
1,77	0,08329	1,97	0,05730	2,17	0,03788	2,37	0,02406
1,78	0,08183	1,98	0,05618	2,18	0,03706	2,38	0,02349
1,79	0,08038	1,99	0,05508	2,19	0,03626	2,39	0,02294
1,80	0,07895	2,00	0,05399	2,20	0,03547	2,40	0,02239

$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y
2,41	0,02186	2,61	0,01323	2,81	0,00770	3,01	0,00430
2,42	0,02134	2,62	0,01289	2,82	0,00748	3,02	0,00417
2,43	0,02083	2,63	0,01256	2,83	0,00727	3,03	0,00405
2,44	0,02033	2,64	0,01223	2,84	0,00707	3,04	0,00393
2,45	0,01984	2,65	0,01191	2,85	0,00687	3,05	0,00381
2,46	0,01936	2,66	0,01160	2,86	0,00668	3,06	0,00370
2,47	0,01889	2,67	0,01130	2,87	0,00649	3,07	0,00358
2,48	0,01842	2,68	0,01100	2,88	0,00631	3,08	0,00348
2,49	0,01797	2,69	0,01071	2,89	0,00613	3,09	0,00337
2,50	0,01753	2,70	0,01042	2,90	0,00595	3,10	0,00327
2,51	0,01709	2,71	0,01014	2,91	0,00578	3,11	0,00317
2,52	0,01667	2,72	0,00987	2,92	0,00562	3,12	0,00307
2,53	0,01625	2,73	0,00961	2,93	0,00545	3,13	0,00298
2,54	0,01585	2,74	0,00935	2,94	0,00530	3,14	0,00288
2,55	0,01545	2,75	0,00909	2,95	0,00514	3,15	0,00279
2,56	0,01506	2,76	0,00885	2,96	0,00499	3,16	0,00271
2,57	0,01468	2,77	0,00861	2,97	0,00485	3,17	0,00262
2,58	0,01431	2,78	0,00837	2,98	0,00471	3,18	0,00254
2,59	0,01394	2,79	0,00814	2,99	0,00457	3,19	0,00246
2,60	0,01358	2,80	0,00792	3,00	0,00443	3,20	0,00238

$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y
3,21	0,00231	3,41	0,00119	3,61	0,00059	3,81	0,00029
3,22	0,00224	3,42	0,00115	3,62	0,00057	3,82	0,00027
3,23	0,00216	3,43	0,00111	3,63	0,00055	3,83	0,00026
3,24	0,00210	3,44	0,00107	3,64	0,00053	3,84	0,00025
3,25	0,00203	3,45	0,00104	3,65	0,00051	3,85	0,00024
3,26	0,00196	3,46	0,00100	3,66	0,00049	3,86	0,00023
3,27	0,00190	3,47	0,00097	3,67	0,00047	3,87	0,00022
3,28	0,00184	3,48	0,00094	3,68	0,00046	3,88	0,00021
3,29	0,00178	3,49	0,00090	3,69	0,00044	3,89	0,00021
3,30	0,00172	3,50	0,00087	3,70	0,00042	3,90	0,00020
3,31	0,00167	3,51	0,00084	3,71	0,00041	3,91	0,00019
3,32	0,00161	3,52	0,00081	3,72	0,00039	3,92	0,00018
3,33	0,00156	3,53	0,00079	3,73	0,00038	3,93	0,00018
3,34	0,00151	3,54	0,00076	3,74	0,00037	3,94	0,00017
3,35	0,00146	3,55	0,00073	3,75	0,00035	3,95	0,00016
3,36	0,00141	3,56	0,00071	3,76	0,00034	3,96	0,00016
3,37	0,00136	3,57	0,00068	3,77	0,00033	3,97	0,00015
3,38	0,00132	3,58	0,00066	3,78	0,00031	3,98	0,00014
3,39	0,00127	3,59	0,00063	3,79	0,00030	3,99	0,00014
3,40	0,00123	3,60	0,00061	3,80	0,00029		



LAMPIRAN 6

BUKTI PENELITIAN



CV. Sinar Bintang Gemilang
Glove Manufacture

Dusun Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman 55571 Telp. (0274) 7481554, 7423437

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wachid Zubaidi
Jabatan : Pemilik CV. Sinar Bintang Gemilang

Menerangkan bahwa :

Nama : Frima Risca Anum Malinda
No. Mahasiswa : 07 522 019
Jurusan : Teknik Industri
Fakultas : Teknologi Industri
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melaksanakan penelitian yang berjudul :

***"ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN"***

Di CV. Sinar Bintang Gemilang di Dusun Sidokerto, Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Waktu penelitian : 17 Juli – 22 Agustus 2011

Demikian surat ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 3 Oktober 2011

Mengertahui

Pemilik CV. Sinar Bintang Gemilang



LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI PRODUK DI CV. SBG

