

**ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SARINAH (Persero)**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen**

Nama : Agus Ariadi

Nim : 03101 - 007



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
JAKARTA
2007**

**ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SARINAH (Persero)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

Nama : Agus Ariadi

Nim : 03101 - 007

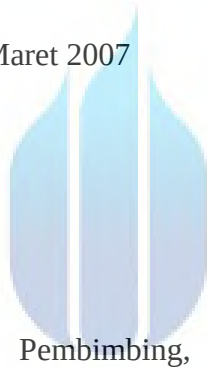


**UNIVERSITAS MERCU BUANA
FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agus Ariadi
NIM : 03101 – 007
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : **Analisis Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja
Dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sarinah
(Persero).**
Tanggal Ujian Skripsi : 21 Maret 2007

Disahkan Oleh :



Pembimbing,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(R.M. Rasyid, SE. MM)
Tanggal: 1 Maret 2007

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hadri Mulya, Msi)
Tanggal:

(Tafiprios, SE, MM)
Tanggal:

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **“ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARINAH (Persero) “** .

Penulisan skripsi ini adalah salah satu bentuk karya ilmiah yang pada dasarnya merupakan syarat mutlak untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu khususnya jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Oleh karena itu, dalam penulisannya memerlukan kesungguhan, kecermatan, dan wawasan yang cukup sehingga dapat mengaplikasikan kemampuan dalam mengembangkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan sekaligus dapat menerapkannya dalam praktek.

Dalam melakukan penulisan skripsi ini, penulis menyadari besarnya bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Probosutedjo, selaku Ketua Yayasan Menara Bhakti Universitas Mercu Buana, Jakarta.
2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, Msi, selaku Rektor Universitas Mercu Buana, Jakarta.

3. Bapak Drs. Hadri Mulya, Msi, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, Jakarta.
4. Bapak Tafiprios, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana, Jakarta.
5. Bapak R. M. Rasyid, SE. MM, selaku Pembimbing Skripsi yang banyak memberikan waktu, saran, serta bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Mustika, yang telah meluangkan waktunya dan memberikan data-data serta informasi yang penulis butuhkan tentang PT. Sarinah (Persero).
7. Seluruh karyawan PT. Sarinah (Persero) yang telah membantu meluangkan waktu dan tenaganya kepada penulis selama penelitian dan pengumpulan data.
8. Untuk Bapak H, M. Benbela, SH, MM, terima kasih telah membuat penulis menjadi orang yang indah bagai bunga dan kokoh seperti karang.
9. Untuk Mama' dan Bapak ku terima kasih atas usaha kalian untuk mengkuliahkan aku, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat kepada kita, do'a dan nasehat kalian selalu menemani jalan hidupku.
10. Untuk keluargaku, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.
11. Buat Adhe' SCK selalu, he2x.....
12. Buat Mair, "makasih ya atas pinjamannya".
13. Untuk khe makasih untuk bantuannya selama ini, thanks banget udah jadi temen seperjuangan yang baik.
14. For all my friends, Bayu, Umie, Herman, Wahid (akhirnya...) dan seluruh temen-temen angkatan 2001 yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

15. Seluruh anggota UKM Bela Diri, khususnya divisi PPS Bunga Karang, Uding, Sandi, Adi, Ria, Sarah, Dadan, dan seluruh adik-adik seperguruanku, “yang semangat yah latihannya”.

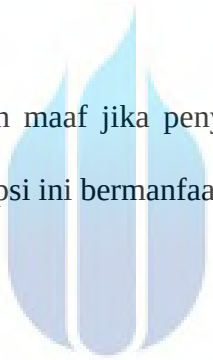
Semoga Allah memberikan balasan yang layak atas jasa dan kebaikannya.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan penulis. Meskipun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, hal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan saran, kritik, dan bantuan lainnya.

Akhir kata penulis mohon maaf jika penyusunan atau penulisan skripsi ini terdapat kekurangan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Amiin.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Maret 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	2
C. Pembatasan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	5
B. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
1. Indikasi Turunnya Motivasi.....	10
2. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja.....	12
3. Teori-teori Motivasi.....	15

C. Hubungan Kondisi Fisik lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja.....	19
--	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum.....	20
1. Lokasi Penelitian.....	20
2. Sejarah Singkat Perusahaan.....	20
3. Struktur Organisasi dan Uraian tugas	22
B. Metode Penelitian	27
C. Hipotesis.....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
E. Variabel dan Pengukurannya.....	29
F. Metode Analisis Data.....	30

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden.....	33
B. Analisis Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	37
C. Analisis Motivasi Kerja.....	44
D. Analisis Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sarinah (Persero).....	51
1. Metode Koefisien Korelasi.....	51

2. Uji Hipotesis.....	53
-----------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jenis Kelamin Responden	33
2. Pendidikan Terakhir Responden	34
3. Lama Bekerja Responden	35
4. Besar Gaji Perbulan	36
5. Tanggapan Responden Mengenai Suasana Penerang Lampu	37
6. Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pertukaran Udara	38
7. Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Udara	39
8. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketenangan	39
9. Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan Peralatan Kerja	40
10. Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Alat-alat Penerangan	41
11. Tanggapan Responden Mengenai Terganggub Oleh Suara-suara Bising Selama Melaksanakan Pekerjaan	41
12. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Tempat Kerja Dilihat Dari Segi Kesehatan, Kebersihan, dan Keselamatan Kerja	42
13. Tanggapan Responden Mengenai Suasana Diruangan Kerja	43
14. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan dan Suasana Kerja Mendukung Untuk Tetap Tinggal di Perusahaan	43
15. Tanggapan Responden Mengenai Hari Masuk Kerja	45
16. Tanggapan Responden Mengenai Meninggalkan Ruangan	

Karena merasa Tidak Nyaman Berada di Ruang Tersebut	45
17. Tanggapan Responden Mengenai Izin Tidak Bekerja	46
18. Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Absensi	47
19. Tanggapan Responden Mengenai Pulang Kerja Sebelum Waktunya	47
20. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu	48
21. Tanggapan Responden Mengenai Diperintah Lembur Oleh Atasan	49
22. Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Karyawan Terhadap Pekerjaan	49
23. Tanggapan Responden Mengenai Datang Tepat Waktu	
24. Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Perintah Atasan Sesuai Instruksi	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kurva Uji Dua Arah	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Keterangan Riset
2. Struktur Organisasi PT. Sarinah (Persero)
3. Daftar Kuisisioner
4. Tabel Perhitungan Variabel X (Kondisi Fisik Lingkungan Kerja)
5. Tabel Perhitungan Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)
6. Tabel Ranking Variabel X dan Variabel Y Beserta Selisih Kuadratnya
7. Tabel Distribusi t



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Faktor manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak keberhasilan perusahaan dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, bahan baku, atau mesin. Jadi apabila perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya, maka sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut harus dibina, dikoordinasikan, dan diarahkan serta diberikan kepuasan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Sumber daya manusia bukanlah faktor produksi seperti mesin dan bahan baku, melainkan merupakan rekan kerja bagi organisasi. Tenaga kerja yang tersedia bagi perusahaan tidak semuanya dapat langsung menjadi tenaga kerja yang produktif. Tenaga kerja dalam perusahaan harus diseleksi, ditempatkan, dilatih, dinilai prestasinya serta diberikan pula kontra prestasi berupa upah atau gaji yang memadai.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu diarahkan kepada usaha pencapaian tujuan organisasi atau dengan kata lain dituntut untuk menunjukkan prestasi dan produktifitas dengan sebaik-baiknya, sementara karyawan juga mempunyai banyak kebutuhan yang belum tentu sudah dipenuhi oleh perusahaan. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan dan kehendak. Begitu pula dengan karyawan, masing-masing mempunyai kebutuhan

yang berbeda-beda. Diantara sekian banyak kebutuhan karyawan, kebutuhan akan suasana lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan merupakan hal yang penting karena akan berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya akan berusaha bekerja keras dengan sebaik-baiknya dan apabila mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, mereka akan berusaha mencari jalan keluar dalam mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah biasanya karyawan cepat bosan dan akan senantiasa menunda-nunda pekerjaannya sehingga tujuan-tujuan perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana mestinya. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Dengan demikian pimpinan harus bertanggung jawab untuk dapat memotivasi para karyawan akan suasana lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya dengan baik dan memuaskan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul: **"ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. Sarinah (Persero)"**.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan penulis kemukakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kondisi fisik lingkungan kerja menurut persepsi karyawan pada PT. Sarinah (Persero)?
2. Bagaimana hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Sarinah (Persero)?

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempersempit ruang lingkup pembahasan skripsi ini, maka penulis akan memfokuskan penelitian pada PT. Sarinah (Persero) Kantor Pusat.

D. Tujuan dan kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui kualitas kondisi fisik lingkungan kerja menurut persepsi karyawan pada PT. Sarinah (Persero).
2. Untuk mengetahui hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Sarinah (Persero).

Kegunaan Penelitian:

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman bagi peneliti dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia untuk memahami lebih dalam mengenai hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk membantu mencari jalan keluar sehubungan dengan meningkatkan motivasi kerja terhadap kondisi fisik lingkungan kerja.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan penelitian sejenis.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Pemahaman lingkungan kerja disini adalah sangat terkait dengan kondisi tempat karyawan bekerja yang sangat mendukung sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek lingkungan psikologis dan aspek lingkungan fisiologis.

Banyak aspek yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pekerja. Aspek yang dimaksud antara lain:

1. Lingkungan fisiologis

Faktor-faktor yang termasuk didalamnya adalah:

- a. Faktor fisik, meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban udara, suara dan tekanan udara.
- b. Faktor kimia, seperti gas, uap, debu dan sebagainya.
- c. Faktor fisiologis, seperti konstruksi, isi kantor dan cara kerja.

2. Lingkungan psikologis

Faktor-faktor yang termasuk didalamnya adalah:

Faktor Mental-Psikologis, seperti suasana kerja, hubungan kerja antar pekerja, (Suma'mur, 2000).

Berdasarkan teori lingkungan kerja diatas, maka yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan fisiologis atau kondisi fisik lingkungan kerja.

Secara umum kondisi fisik lingkungan kerja berkaitan dengan kebisingan, pencahayaan, ventilasi, suhu, keamanan, waktu istirahat, kelembapan, dan musik. Kondisi fisik lingkungan kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja.

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (*Safety needs*). Dengan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik, akan membuat karyawan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi:

1. Penerangan

Penerangan ini dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik. Hanya saja yang perlu diperhatikan yaitu agar sinar yang ada tidak terlalu silau dan sebaliknya juga tidak terlalu redup.

2. Suhu udara

Kegairahan kerja bisa menurun apabila suhu udara di tempat kerja terlalu panas maupun terlalu dingin. Bahkan bisa menimbulkan kecelakaan maupun kesalahan dalam bekerja.

3. Suara bising

Pada jenis perusahaan tertentu seringkali timbul suara bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal itu dapat dikurangi dengan cara: isolasi,

penggunaan alat peredam, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga dari karyawan.

4. Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

Berkaitan dengan masalah kondisi fisik lingkungan kerja, beberapa ahli berpendapat tentang pentingnya perhatian terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut, *The problem of increasing production and making more pleasant has been approached through the introduction of change in the working environment. Change to noise as it effect work, as well as change in connection with the illumination, and temperature of the work environment, have introduce with change of the present time is the introduction of music in to office of factory. (Milton Blum, 1998)*

Maksudnya, Masalah penambahan produksi dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, telah diadakan pendekatan dengan mengenalkan perubahan di dalam lingkungan kerja. Perubahan yang berhubungan dengan suara akan mempengaruhi pekerjaan, seperti halnya perubahan dalam penerangan, ventilasi, temperatur, dan lingkungan kerja. Perubahan populer saat ini adalah mengenalkan musik dalam kantor.

Selanjutnya, *Unfavourable environmental condition supposed contribute to slow down of the employees activities and production. They allgetly increase turn over, promotes high absenteisenm and gradually contribut to inefficiency. (Milton Blum, 1985)*

Maksudnya, kondisi lingkungan yang tidak baik akan mendukung ke arah melemahnya aktivitas-aktivitas pekerjaan dan produksi. Ditambahkan dengan bertambahnya pemindahan pegawai dan tingginya absensi, akhirnya akan mengarah pada ketidakefisienan.

Dengan demikian, dapatlah penulis simpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja akan mempengaruhi aktivitas karyawan dan juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Mengenai suasana kerja yang baik, Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah (1) Tata ruang yang tepat, (2) Cahaya dalam ruangan kerja, (3) Suhu dan kelembaban udara yang tepat, (4) Suasana yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, (Sarwoto, 1987)

Dalam kaitannya dengan masalah penerangan:

“Penerangan atau cahaya adalah salah satu aspek yang paling penting dari lingkungan kerja yang diperuntukkan bagi orang yang bekerja pada beberapa jenis pekerjaan”, (Suma'mur, 2000)

Dari beberapa uraian teori di atas, maka dapatlah disebutkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, yaitu: (1) Kondisi penerangan lingkungan kerja, (2) Keadaan udara di lingkungan kerja, (3) Keadaan di lingkungan kerja, (4) Keadaan peralatan atau perlengkapan kerja.

B. Pengertian Motivasi Kerja

Di dalam melaksanakan suatu pekerjaan motivasi yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan, sebab dengan adanya motivasi karyawan yang tinggi para karyawan akan berusaha keras dalam menghadapi kesukaran yang berkenaan dengan tugas pekerjaan.

Beberapa pengertian motivasi menurut beberapa pakar, diantaranya sebagai berikut:

Motivasi adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal motivasi akan merangsang seseorang untuk bekerja dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya, (Malayu Hasibuan, 2003).

Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, (T. Hani Handoko, 2001)

Motivasi adalah dorongan baik dari dalam atau luar dari seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu, motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja dan sebagian pekerjaan manajemen adalah untuk menyalurkan motivasi kearah pemenuhan tujuan organisasi, (Richard L Daft, 2000).

Dalam beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi karyawan pada dasarnya merupakan sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan yang mencerminkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Motivasi karyawan merupakan hal yang penting dan salah satunya timbul karena kondisi fisik lingkungan kerja yang baik.

Terhambatnya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan diakibatkan oleh motivasi yang rendah. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mengetahui tanda-tanda atau indikator-indikator apa yang mengakibatkan turunnya motivasi karyawan.

1. Indikasi Turunnya Motivasi

Alex S. Nitisemito (2000) mengatakan bahwa indikasi turunnya motivasi antara lain:

a. Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja

Hal ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya produktivitas kerja turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Hal ini merupakan petunjuk bahwa dalam perusahaan terjadi penurunan motivasi.

b. Tingkat absensi yang naik cukup tinggi

Hal ini merupakan salah satu indikator turunnya motivasi serta perlu dilakukan penelitian. Pada umumnya bila motivasi kerja turun, maka mereka akan malas datang bekerja.

c. Labor turnover yang tinggi

Bila perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi daripada periode sebelumnya, maka hal ini indikasi turunnya motivasi kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan karena ketidaksenangan mereka dalam bekerja pada perusahaan tersebut sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai

akibatnya dapat menyebabkan produktivitas bekerja menurun dan mengganggu kelangsungan jalannya pekerjaan.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya motivasi kerja adalah bilamana terjadi kerusakan baik terhadap bahan baku barang jadi maupun peralatan yang digunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya. Meskipun demikian naiknya tingkat kerusakan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya karena kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, kurangnya pengawasan dan sebagainya.

e. Kegelisahan dimana-mana

Sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan yang timbul dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain. Dengan diketahuinya sebab kegelisahan maka turunnya motivasi dapat dihindar.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi menurunnya motivasi tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu perusahaan harus tetap waspada terhadap tuntutan yang sering terjadi.

g. Pemogokan

Hal ini disebabkan karena pemogokan adalah merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya, yang telah memuncak dan tidak tertahan lagi sehingga dapat menimbulkan turunnya motivasi kerja.

2. Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Ada beberapa cara untuk dapat dilakukan perusahaan agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Adapun cara-cara tersebut sebagai berikut:

a. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka masing-masing.

b. Gaji yang cukup.

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberi gaji yang cukup kepada karyawan. Pengertian disini sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu, cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan. Jumlah gaji tersebut akan mampu memotivasi dan timbul kegairahan pada kerja karyawan.

- c. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju.

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul bila mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerjanya lama-lama akan turun.

- d. Pemberian insentif yang terarah.

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung, selain cara-cara yang telah disebutkan diatas dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada karyawan. Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang memberikan prestasi lebih, cara ini sangat efektif untuk mendorong semangat kerja karyawan. Tentu saja cara ini disertai kebijaksanaan yang tepat.

- e. Fasilitas yang menyenangkan.

Bila merugikan, perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan bagi karyawan, motivasi kerjanya dapat pula ditingkatkan. Banyak yang menafsirkan tempat yang menyenangkan adalah cafetaria, tempat olah raga, dan sebagainya.

- f. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai.

Susana yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindarkan hal-hal yang demikian, perusahaan perlu sekali-sekali menciptakan suasana yang santai pada waktu tertentu.

- g.** Memperhatikan kebutuhan rohani.

Dimuka telah dibicarakan bahwa besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja mereka. Tetapi, selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani, seperti tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, dan lain sebagainya.

- h.** Usahakan para karyawan memiliki loyalitas.

Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menimbulkan motivasi kerja. Untuk menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, pihak perusahaan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasip dengan perusahaan.

- i.** Perasaan aman menghadapi masa depan yang perlu diperhatikan.

Semangat dan gairah kerja akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan melaksanakan program pensiun bagi karyawan.

Tujuan adanya pemberian motivasi kerja, yaitu:

- a.** Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b.** Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
- c.** Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- d.** Mempertahankan loyalitas karyawan pada perusahaan.

- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- h. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- i. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

3. Teori-teori motivasi

Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut M. Manulang (2001), yaitu:

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kebutuhan yang bertingkat. Motivasi manusia dipengaruhi kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhi. Kebutuhan manusia bersifat hierarkis, artinya pemenuhannya dilakukan secara bertingkat. Kebutuhan pada tingkat tinggi tidak mungkin dirasakan jika kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah belum terpenuhi. Lima hirarki tersebut adalah:

1. kebutuhan fisiologis, berupa sandang, pangan, papan, dan kebutuhan biologis.
2. keamanan dan keselamatan, misalnya terbebas dari rasa sakit, ancaman PHK.
3. kebutuhan sosial, kepemilikan, dan cinta, misalnya kebutuhan untuk berteman dan menjadi anggota organisasi.
4. kebutuhan akan penghargaan, misalnya berupa pujian.

5. aktualisasi diri, kebutuhan untuk bertindak sesuai kemauan dan bakatnya.

b. Teori Hirarki Kebutuhan Alderfer

Sama seperti Maslow, Alderfer berpendapat bahwa manusia memiliki kebutuhan yang bertingkat. Menurut Alderfer, kebutuhan manusia terdiri atas tiga hirarki, yaitu:

- a. *Existence*, meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, dan keselamatan.
- b. *Relatedness*, meliputi kebutuhan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain.
- c. *Growth*, meliputi kebutuhan untuk dihargai dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini setaraf dengan kebutuhan untuk berkembang dan tanggung jawab.

c. Teori Dua Faktor (Herzberg)

Herzberg mengemukakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berada dalam kondisi yang berbeda dan tidak saling berhubungan. Artinya, jika ketidakpuasan kerja rendah, tidak secara otomatis diikuti oleh kepuasan kerja tinggi.

Faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja disebut sebagai faktor lingkungan (*Hygiene Factors*). Faktor ini terdiri atas upah dan gaji,

keamanan atau jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, supervisi teknis, dan kebijakan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada keberadaan faktor motivator (*Motivator Factors*). Menurut Herzberg, kepuasan kerja berhubungan positif dengan motivasi kerja. Faktor motivator terdiri atas prestasi, pengakuan, pertumbuhan atau pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, dan tanggung jawab.

Sesuai dengan teori dua faktor ini, motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan jalan merekrut pekerja itu sendiri. Agar memberikan daya motivasi yang tinggi, pekerjaan harus dibuat menantang, otonom, memerlukan keterampilan yang bervariasi, memiliki tingkat signifikansi yang tinggi, dan memiliki mekanisme umpan balik.

d. Teori Tiga Kebutuhan (Mc Clelland)

Menurut Mc Clelland, manusia memiliki tiga jenis kebutuhan yang dipelajari dari kebudayaan. Kebutuhan tersebut adalah kekuasaan (*Need For Power*), afiliasi (*Need For Affiliation*), dan prestasi (*Need For Achievement*). Karyawan diperkirakan akan memiliki motivasi yang tinggi jika memiliki kebutuhan yang tinggi akan prestasi. Teori Mc Clelland mungkin amat berguna untuk menempatkan karyawan pada posisi tertentu dalam organisasi. Karyawan-karyawan tingkat bawah dituntut memiliki kebutuhan yang tinggi akan prestasi agar mereka

memiliki motivasi kerja yang baik. Semakin tinggi posisinya, tuntutan kerja semakin berbeda.

e. Teori X dan Y

Menurut Mc Gregor, manusia dapat dikelompokkan menjadi dua tipe dengan ciri-ciri yang berbeda. Manusia tipe X memiliki ciri-ciri yang berlawanan dengan manusia tipe Y.

Manusia tipe X memiliki ciri-ciri:

1. Pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan sehingga sedapat mungkin menghindari.
2. Karena tidak menyukai pekerjaan, maka manusia tipe ini akan memberikan respon terhadap ancaman dan hukuman.
3. Menghindari tanggung jawab.
4. Ingin selalu diarahkan serta ingin mendapat jaminan keamanan dan keselamatan pekerjaan.

Manusia tipe Y memiliki ciri-ciri:

1. Pada dasarnya bekerja adalah sama halnya dengan bermain, sehingga dianggap sebagai sesuatu yang perlu dinikmati.
2. Memiliki pengendalian diri dan mampu mengatur perilaku untuk mencapai tujuan.
3. Memiliki respon (positif) terhadap imbalan, bukan ancaman dan hukuman.

4. Menerima tanggung jawab.
5. Memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.

C. Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Peralatan yang baik dan terpelihara, ruang pekerjaan yang nyaman dan aman, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, bukan hanya menambah kegairahan kerja, tetapi akan meningkatkan efisiensi, (Manullang, 2001).

Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah dan memperbaiki motivasi para karyawan dalam bekerja. Kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan ini diantaranya adalah adanya pertukaran udara yang memenuhi persyaratan, adanya penerangan yang cukup, ventilasi di lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan serta tidak adanya gangguan. Hal tersebut di atas apabila terpenuhi akan memperbaiki sikap kerja serta meningkatkan motivasi kerja para karyawan di dalam usaha mencapai tujuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Lokasi Penelitian

Perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian oleh penulis yaitu : PT. Sarinah (Persero) kantor pusat yang berlokasi di Jl. M.H. Thamrin No. 11, Jakarta Pusat.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

Sebelum tahun 1961, Presiden Soekarno telah banyak mengadakan kunjungan persahabatan ke luar negeri, diantaranya Amerika dan Negara Asia, terutama Jepang dan melihat adanya usaha perdagangan eceran dalam bentuk Departement Store atau pusat perbelanjaan. Kemudian timbul gagasan beliau untuk mendirikan pusat perbelanjaan di Indonesia. Maka dibentuklah suatu tim ahli di bidang pusat perbelanjaan, yaitu tenaga ahli dari Jepang dan Indonesia dengan tugas mengadakan penyelidikan tentang kemungkinan didirikannya suatu pusat perbelanjaan di Indonesia.

Hasil penyelidikan bahwa pusat perbelanjaan dapat didirikan di Indonesia dengan fungsi sebagai berikut :

1. Pusat perbelanjaan sebagai alat/penyalur barang dagangan kepada masyarakat.

2. Pusat perbelanjaan sebagai alat untuk memajukan industri dalam negeri.
3. Pusat pebelanjaan sebagai stabilisator (pemantapan) harga.

Untuk mewujudkan pendapat tim ahli tersebut, maka pada tanggal 17 Agustus 1962 disahkan Akte Notaris No. 33 tentang didirikannya Departement Store Indonesia Sarinah. Akte Notaris ini dilakukan perubahan dan disempurnakan pada tanggal 29 Januari 1963 No. 89 serta diumumkan dalam Berita Negara No. 134 tahun 1963.

Setelah memperoleh akte, maka didirikan gedung utama perusahaan ini yang berlokasi di Jl. M.H. Thamrin No. 11 Jakarta Pusat dengan 14 lantai dan 1 lantai bawah tanah. Ketua proyek pembangunan gedung adalah Prof. Ir. Rooseno dan Direktur Utama saat itu adalah Dr. R. Suharto. Pemancangan tiang pertama gedung dilakukan pada tanggal 23 April 1963 oleh Presiden Soekarno dan pembukaannya 15 Agustus 1966 di lantai bawah tanah.

Pertama kali berdiri, perusahaan ini bernama PT. DEPARTEMENT STORE INDONESIA SARINAH, sedangkan kini bernama PT. Sarinah (Persero). Pada saat didirikan, perusahaan ini adalah Perusahaan Mandataris di bawah Pimpinan Tertinggi Negara, yaitu Presiden Pertama Republik Indonesia, Ir. Soekarno.

Karena bentuk hukumnya Perseroan Terbatas (PT), maka modalnya terdiri dari modal pemerintahan dan modal swasta. Nama “Sarinah” diambil dari nama seorang inang/pengasuh Ir. Soekarno. Nama “Sarinah” tersebut memberikan konotasi seorang wanita dari masyarakat golongan terbawah, karena itu PT. Sarinah (Persero) diharapkan tidak terlepas dari pelayanan

maupun pengabdianya kepada masyarakat. PT. Sarinah (Persero) bergerak dalam bidang bisnis Departement Store atau Pusat Perbelanjaan yang melakukan penjualan barang dagangan (non pangan) secara eceran dalam skala besar, dengan jumlah dan variasi barang yang banyak, yang dikelompokkan dalam bagian-bagian sesuai grup barang, dan dikelola oleh satu organisasi yang mengutamakan mutu barang dan pelayanan kepada konsumen dan menjual barang dengan harga pas. Sampai sekarang Sarinah Departement Store mengalami perkembangan cukup baik dan dapat memuaskan para konsumennya.

Sarinah Departement Store terkenal hingga ke manca negara, banyak sekali konsumen sarinah yang berasal dari luar negeri. Hasil penjualan yang didapat tentunya dapat mencapai target yang diinginkan, barang-barang yang dijual juga semakin beragam. Selain pakaian, Sarinah Departement Store juga menyediakan perhiasan, perlengkapan rumah tangga, toko buku, sepatu, dan yang paling menarik lagi bagi para konsumen dari manca negara yaitu adanya kerajinan-kerajinan Indonesia yang sangat beragam jenisnya. Sekarang ini Sarinah Departement Store tidak hanya menyediakan pakaian dan semua yang telah disebutkan di atas. Di Sarinah Departement Store juga tersedia restoran-restoran ternama seperti: BC Bar, American Chillis Restaurant, Mc. Donald's dan juga tersedia salon kecantikan.

3. Struktur Organisasi dan Uraian tugas

Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi PT. Sarinah (Persero) adalah sebagai berikut:

a. Dewan komisaris

Bertugas,

- Menentukan garis besar kegiatan perseroan.
- Memberikan petunjuk kerja pada direksi.
- Mengawasi kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

b. Direktur Utama

- Menentukan dan menerapkan strategi, tujuan utama, dan kebijaksanaan pengembangan usaha.
- Menyiapkan rencana dan anggaran serta aliran kas keuangan perusahaan.
- Menetapkan permodalan anggaran dan aliran kas keuangan perusahaan.
- Menetapkan tugas, tanggung jawab dan wewenang setiap pejabat yang berada di bawah pimpinannya.
- Memberikan bimbingan dan pengarahan umum, saran-saran dan perintah kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas masing-masing bawahan.
- Mengawasi jalannya perusahaan dan mengadakan perubahan-perubahan yang diperlukan sejalan dengan kebutuhan akan perkembangan perusahaan

- Mengkoordinasikan kegiatan unsur organisasi agar dapat berjalan lebih efisien dan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- Menentukan pengambilan keputusan terakhir untuk intern perusahaan dan untuk mewakili nama perusahaan.

c. Direktur ADM dan KEU

- Bertanggung jawab atas program-program kegiatan kepegawaian.
- Mengawasi pemasukan dan pengeluaran uang kas dan uang di bank.
- Menyetujui anggaran keuangan tiap bagian
- Meminta laporan keuangan setiap bulan serta meneliti setiap penyimpangan yang terjadi pada tiap anggaran keuangan tersebut.
- Bertindak sebagai penghubung kepada pihak ketiga, khususnya mengenai laporan pajak dan perbankan.
- Bertanggung jawab kepada direktur utama.

d. Direktur Operasi

- Merencanakan garis besar aktivitas perusahaan.
- Mengawasi pelaksanaan aktivitas perusahaan yang telah ditentukan.
- Memutuskan pembukaan outlet baru kepada BPU.
- Bertanggung jawab kepada direktur utama.

telah ditetapkan dalam rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP) maupun rencana jangka panjang perusahaan.

e. Biro Sekretariat Perusahaan

Mengatur masalah pembuatan surat-surat legalitas perusahaan.

Seperti,

- MOU (Memorandum Of Understanding) atau surat kesepahaman/surat perjanjian kerja sama.
- Mengatur/mengarsipkan surat-surat.

f. Biro Informasi Teknologi

Membuat sistem untuk kepentingan manajemen perusahaan, seperti sistem online komputerisasi.

g. Biro Akuntansi dan Keuangan

Mengatur jalannya keuangan perusahaan, seperti membuat Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun yang akan datang/menganalisa keuangan tahun yang sedang berjalan.

h. Bagian PKBL (Pembinaan Kemitraan Bina Lingkungan)

Bertugas membina ekonomi lemah.

Seperti,

- Memberi pendidikan kepada bina mitranya.
- Memberi modal kepada bina mitranya.
- Memasarkan hasil produk bina mitranya.

i. Biro SDM

Merencanakan, mengelola, mengembangkan serta mengkoordinir seluruh kegiatan SDM di PT. Sarinah (Persero) sesuai dengan rencana kerja yang

j. Biro Pengembangan Usaha (BPU)

Bertugas menganalisa jalannya perusahaan agar tetap dapat menguntungkan, seperti membuka outlet baru pada tempat-tempat yang strategis berdasarkan analisa.

k. Divisi Ritel

Bertugas mengelola operasional untuk menjual barang-barang eceran yang diperlukan oleh konsumen.

Seperti,

- barang-barang garmen/pakaian jadi
- alat-alat olah raga
- alat-alat kemping
- kosmetik

l. Divisi Persewaan dan Pemeliharaan

Bertugas menyewakan asset/lahan milik perusahaan kepada tenant. Seperti menyewakan untuk restoran atau untuk perkantoran.

m. Bagian distribusi

Bertugas menjual produk hasil produksi perusahaan kepada konsumen yang kemudian dijual atau dikonsumsi sendiri.

- Contoh barang yang untuk dikonsumsi sendiri seperti, minyak goreng Sarinah, didistribusikan ke horecan (hotel, restoran dan catering).
- Barang yang untuk dijual didistribusikan ke modern market (carefour/tradisional market)

n. Bagian Ekspor Impor

Bertugas mengirim/menjual barang-barang dari dalam negeri keluar negeri atau membeli barang dari luar negeri untuk dijual didalam negeri. Seperti, barang-barang handy craft untuk di ekspor dan yang di impor salah satunya adalah minol (minuman beralkohol).

o. Biro Satuan Pengawasan Intern

Bertugas mengawasi hasil pekerjaan dari seluruh divisi biro dan unit. Seperti mengadakan pemeriksaan rutin sesuai dengan schedul atau jadwal yang telah ditetapkan untuk tujuan agar tidak terjadi penyelewengan.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional yaitu penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi.

C. Hipotesis

Ha: Terdapat hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Sarinah (Persero).

Ho: Tidak terdapat hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Sarinah (Persero).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan, atau seluruh objek penelitian yang dipelajari untuk diambil kesimpulan dari objek tersebut. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sarinah (Persero) kantor pusat, yang berjumlah 400 orang.

2. Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode Slovin dengan banyaknya sampel adalah 80 karyawan PT. Sarinah (Persero) kantor pusat dengan rumus sebagai berikut,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana,

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf kesalahan

$$n = \frac{400}{1 + 400 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 4}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

E. Variabel dan Pengukurannya

Dalam penulisan penelitian ini digunakan dua variabel yang akan diteliti, variabel tersebut adalah :

1. Variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X).
2. Variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran Likert, dimana hasil jawaban responden diurutkan dari tingkat yang paling rendah sampai yang paling tinggi (Sugiono,2005).

Data diperoleh melalui:

1. Kuisioner yang disebarkan kepada responden dan setiap jawaban yang tersedia akan diberi nilai sebagai berikut :
 - a. apabila jawaban “a” diberi nilai 3
 - b. apabila jawaban “b” diberi nilai 2
 - c. apabila jawaban “c” diberi nilai 1
2. Studi Kepustakaan

Untuk memperoleh data yang bersifat teoritis sebagai titik tolak dalam pembahasan skripsi ini, penulis mengumpulkan data dengan cara membaca buku-buku, literatur-literatur, majalah, dimana semua hal itu didapatkan untuk mendukung serta melengkapi penelitian.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Analisis Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Karena kedua variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, maka digunakan perhitungan statistika non parametrik koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) dengan tingkatan korelasi antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja karyawan (Y).

Dengan menjumlahkan bobot masing-masing variabel, kemudian untuk menghitung korelasi r_s dan ditentukan ranking untuk menghitung setiap variabel X dan Y, maka dapat dimulai dari nilai tertinggi sampai terendah atau sebaliknya. Untuk menghitung koefisien korelasi Rank Spearman digunakan rumus:

$$r_s = 1 - \left[\frac{6 \sum di^2}{n (n^2 - 1)} \right]$$

Dimana :

r_s = Koefisien Korelasi Ranking Spearman

$\sum di^2$ = Total Selisih R (X) dan R (Y)

n = Jumlah Responden

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN
KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2005 : 183)

B. Uji Hipotesis

Apabila dilakukan pengujian terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, maka penulis menggunakan metode interpolasi dengan nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yang hasilnya digunakan untuk menentukan tingkat nyata.

Hal ini digunakan untuk mengkaji apakah benar antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$ Ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja Karyawan.

2. Taraf nyata 5 % ($\alpha = 0,05$)

3. Menentukan daerah titik kritis

4. Statistik uji dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

Rumus hitung:

$$t_o = \frac{r_s \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

Keterangan:

t_o = Hasil t hitung

r_s = Hasil korelasi Rank Spearman

n = Jumlah responden

5. kesimpulan

jika hasil t hitung > t tabel, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

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



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden

Karyawan yang diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sarinah (Persero) yang berjumlah 80 orang yang dianggap dapat memberikan data yang representatif (mewakili) mengenai kondisi fisik lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik dalam penelitian ini antara lain:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, dibagi dalam dua kategori, yaitu: Laki-laki dan Perempuan. Dengan melihat tabel dibawah ini, maka akan diketahui berapa persentase karyawan Laki-laki dan karyawan Perempuan.

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase(%)
• Laki-laki	48	60 %
• Perempuan	32	40 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Hasil kuisioner

Berdasarkan tabel diatas, diketahui 48 responden (60%) adalah laki-laki dan 32 responden (40%) adalah perempuan. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Sarinah (Persero) adalah laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi dalam empat kategori, yaitu : SLTP, SLTA, Diploma/Sederajat, Perguruan Tinggi. Dari kuisisioner yang telah disebarkan oleh penulis dapat diketahui pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase(%)
– SLTP	-	-
– SLTA	39	49 %
– Diploma / Sederajat	18	22 %
– Sarjana / Sederajat	23	32 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisisioner

Berdasarkan data responden yang disebarkan melalui kuisisioner, diketahui tidak ada responden (0%) yang berpendidikan SLTP, serta 39 responden (49%) berpendidikan SLTA, kemudian 18 responden (22%) berpendidikan Diploma/Sederajat, dan sisanya 23 responden (32%) berpendidikan Sarjana/Sederajat.

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang diteliti mayoritas memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA.

3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan lama bekerja, penulis membagi dalam empat kategori, yaitu: kurang dari 2 tahun, antara 2 tahun sampai dengan 5 tahun, antara 6 tahun sampai dengan 8 tahun dan di atas 8 tahun. Untuk mengetahui berapa persentase lama bekerja responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
– Kurang dari 2 tahun	8	10 %
– 2 tahun sampai 5 tahun	19	24 %
– 6 tahun sampai 8 tahun	22	27 %
– di atas 8 tahun	31	39 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan data lama bekerja responden, 8 responden (10%) lama bekerja kurang dari 2 tahun, 19 responden (24%) lama bekerja 2 tahun sampai 5 tahun, 22 responden (27%) lama bekerja 5 tahun sampai 8 tahun, dan 31 responden (39%) lama bekerja di atas 8 tahun.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang diteliti mayoritas telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Hal ini berarti bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang baik, dengan adanya pengalaman

tersebut, otomatis akan memperlancar kerja karyawan dan produktivitas akan dapat tercapai.

4. Karakteristik responden berdasarkan besar gaji perbulan

Berdasarkan besar gaji perbulan, penulis membagi dalam empat kategori, yaitu kurang atau sama dengan 2.000.000, lebih besar dari 2.000.000 sampai 4.000.000, lebih besar dari 4.000.000 sampai 6.000.000, dan lebih dari 6.000.000. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan oleh penulis, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Besar Gaji Perbulan

Besar Gaji	Jumlah Responden	Persentase
– < = 2.000.000	4	5 %
– > 2.000.000 – 4.000.000	40	50 %
– > 4.000.000 – 6.000.000	20	25 %
– > 6.000.000	16	16 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan data besarnya gaji yang diterima responden perbulannya, 4 responden (5%) memiliki gaji kurang atau sama dengan 2.000.000, 40 responden (50%) memiliki gaji lebih besar dari 2.000.000 sampai 4.000.000, 20 responden (25%) memiliki gaji lebih besar dari 4.000.000 sampai 6.000.000, dan 16 responden (16%) memiliki gaji lebih dari 6.000.000.

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang diteliti mayoritas memiliki gaji lebih besar dari 2.000.000 sampai 4.000.000.

B. Analisis Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Secara umum kondisi fisik lingkungan kerja berkaitan dengan kebisingan, pencahayaan, ventilasi, suhu, keamanan, waktu istirahat, kelembapan, dan musik. Kondisi fisik lingkungan kerja dipandang memiliki peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja.

Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan selain hal-hal yang lain. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik bagi karyawan sehingga akan membuat karyawan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini akan membawa dampak yang positif, yaitu tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut ini penulis akan menganalisis kondisi fisik lingkungan kerja pada PT. Sarinah (Persero). Hasil kuisioner dari 10 pertanyaan yang telah diajukan kepada 80 karyawan sebagai responden. Adapun distribusi nilai dari 80 responden adalah sebagai berikut,

1. Suasana Penerangan Lampu

Tabel 5

Tanggapan Responden Mengenai Suasana Penerang Lampu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Tenang	58	73 %
2.	Cukup Tenang	22	27 %
3.	Kurang Tenang	0	0 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisisioner

Tabel diatas menggambarkan bahwa keadaan penerangan dilingkungan kerja sangat terang. Hal ini dapat dilihat dari 58 responden (73%) menyatakan sangat terang, 22 responden (27%) menyatakan cukup terang, dan tidak ada satu responden pun yang menyatakan kurang terang. Kondisi tempat kerja yang terang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik atau produktif.

2. Sistem Pertukaran Udara

Tabel 6

Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pertukaran Udara

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Baik	43	54 %
2.	Cukup Baik	31	39 %
3.	Kurang Baik	6	7 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisisioner

Tabel diatas menunjukan bahwa 43 responden (54%) menyatakan pertukaran udara sangat baik, 31 responden (39%) menyatakan pertukaran udara cukup baik, dan 6 responden (7%) menyatakan kurang baik. Dengan adanya sistem pertukaran udara yang baik, maka para karyawan akan merasa lebih bergairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

3. Keadaan Udara

Tabel 7

Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Udara

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Sejuk	42	53 %
2.	Cukup Sejuk	32	37 %
3.	Kurang Sejuk	6	7 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden merasa keadaan udara ditempat kerja adalah sejuk. Hal ini terlihat dari 42 responden (53%) menyatakan sangat sejuk, 32 responden menyatakan (37%) menyatakan cukup sejuk, dan 6 responden (7%) menyatakan kurang sejuk. Dengan kesegaran udara, maka karyawan tidak akan merasa cepat lelah tetapi akan meningkatkan motivasi kerja mereka.

4. Tingkat Ketenangan

Tabel 8

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketenangan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Tenang	30	38 %
2.	Cukup Tenang	34	42 %
3.	Kurang Tenang	16	20 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Ketenangan tempat kerja merupakan salah satu hal penting dalam upaya pencapaian produktivitas kerja. Dari tabel diatas menunjukan bahwa 30 responden (38%) merasakan suasana sangat tenang ditempat kerja, 34 responden (42%) menyatakan suasana tempat kerja cukup tenang, dan 16 responden (20%) menyatakan kurang tenang.

5. Penyusunan Peralatan Kerja

Tabel 9

Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan Peralatan Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Baik	45	57 %
2.	Cukup Baik	34	42 %
3.	Kurang Baik	1	1 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel diatas, penyusunan peralatan kerja yang ada saat ini sangat baik. Dari 80 responden, dimana 45 responden (57%) menyatakan sangat baik, 34 responden (42%) menyatakan cukup baik, dan yang menyatakan kurang baik hanya 1 responden (1%) saja.

6. Kondisi Alat-alat Penerangan

Tabel 10

Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Alat-alat Penerangan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Masih Baik	60	75 %
2.	Cukup Baik	20	25 %
3.	Kurang Baik	0	0 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai kondisi alat-alat penerangan di sekitar ruangan kerja mereka saat ini masih baik. Hal ini terlihat dari 60 responden (75%) menyatakan masih baik, 20 responden (25%) menyatakan cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan dapat bekerja dengan lancar.

7. Terganggu Oleh Suara- suara Bising

Tabel 11

**Tanggapan Responden Mengenai Terganggu
Oleh Suara-suara Bising Selama Melaksanakan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Tidak pernah	35	44 %
2.	Kadang-kadang	28	35 %
3.	Sering	17	21 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak terganggu oleh suara-suara bising. Hal ini terlihat dari 35 responden (44%) menyatakan tidak pernah, 28 responden (35%) yang menyatakan kadang-kadang, dan 17 responden (21%) yang menyatakan sering. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya dengan adanya suara-suara bising akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

8. Lingkungan Tempat Kerja Dilihat Dari Segi Kesehatan, Kebersihan, dan Keselamatan Kerja

Tabel 12

**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Tempat Kerja
Dilihat Dari Segi Kesehatan, Kebersihan, dan Keselamatan Kerja**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Baik	36	45 %
2.	Cukup Baik	34	43 %
3.	Kurang Baik	10	12 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel diatas, mengenai lingkungan tempat kerja mereka sudah baik sehingga akan membuat karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Dari 80 responden, dimana 36 responden (45%) menyatakan sangat baik, 34 responden (43%) menyatakan cukup baik, dan 10 responden (12%) menyatakan kurang baik.

9. Suasana Diruangan Kerja

Tabel 13

Tanggapan Responden Mengenai Suasana Diruangan Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Menyenangkan	40	50 %
2.	Biasa Saja	36	45 %
3.	Kurang Menyenangkan	4	5 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya suasana diruangan kerja menyenangkan. Ini terbukti dari 40 responden (50%) menyatakan menyenangkan, 36 responden (45%) menyatakan biasa saja, dan yang menyatakan kurang menyenangkan hanya 4 responden (5%) saja. Suasana kerja yang tidak menyenangkan dapat menurunkan motivasi kerja sekaligus menurunkan produktivitas kerja.

10. Lingkungan dan Suasana Kerja Mendukung Untuk Tetap Tinggal di Perusahaan

Tabel 14
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan dan Suasana Kerja Mendukung Untuk Tetap Tinggal di Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Sangat Mendukung	42	53 %
2.	Cukup Mendukung	26	32 %
3.	Tidak Mendukung	12	15 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Dari tabel diatas diatas bahwa umumnya para karyawan merasa lingkungan dan suasana kerja ditempat mereka bekerja masih mendukung untuk tetap tinggal diperusahaan. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena akan mengurangi tingkat turnover (perputaran) karyawan.

Berdasarkan tabel diatas mengenai Lingkungan dan Suasana Kerja yang mendukung untuk tetap Tinggal di Perusahaan, 42 responden (53%)menyatakan sangat mendukung, 26 responden (32%) yang menyatakan

cukup mendukung, sedangkan sisanya 12 responden (11%) yang menyatakan tidak mendukung..

C. Analisis Motivasi Kerja

Motivasi di dalam bekerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Motivasi kerja merupakan hal yang terpenting, karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa motivasi kerja yang tinggi, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berikut ini penulis akan menganalisis semangat kerja pada PT. Sarinah (Persero). Hasil kuisioner dari 10 pertanyaan yang telah diajukan kepada 80 karyawan sebagai responden. Adapun distribusi nilai dari 80 karyawan sebagai responden adalah sebagai berikut,

11. Hari Masuk Kerja

Tabel 15

Tanggapan Responden Mengenai Hari Masuk Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Lebih dari 20 hari	52	65 %
2.	Antara 18 – 20 hari	21	26 %
3.	Kurang dari 18 hari	7	9 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa yang menyatakan kerja lebih dari 20 hari sebanyak 52 responden (65%), dan yang menyatakan kerja antara 18 – 20 hari sebanyak 21 responden (26%), sedangkan yang menyatakan kerja kurang dari 18 hari sebanyak 7 responden (9%). Jadi, dapat diketahui tingkat disiplin dari para karyawan sudah meningkat.

12. Meninggalkan Ruangan

Tabel 16

Tanggapan Responden Mengenai Meninggalkan Ruangan Karena merasa Tidak Nyaman Berada di Ruangan Tersebut

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Tidak pernah	38	47 %
2.	Kadang-kadang	34	43 %
3.	Sering	8	10 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui umumnya para karyawan pernah meninggalkan ruangan. Ini terbukti dari 38 responden (47%) menyatakan tidak pernah, dan 34 responden (43%) menyatakan kadang-kadang, sedangkan yang menyatakan sering berjumlah 8 responden (10%).

13. Izin Tidak Bekerja

Tabel 17

Tanggapan Responden Mengenai Izin Tidak Bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Tidak pernah	50	63 %
2.	Kadang-kadang	28	35 %
3.	Sering	2	2 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 50 responden (63%) menyatakan tidak pernah minta izin untuk tidak bekerja, 28 responden (35%) menyatakan kadang-kadang, dan hanya 2 responden (2%) yang menjawab sering untuk minta izin tidak bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari persentase tidak pernahnya karyawan untuk minta izin tidak bekerja, kecuali kalau ada hal-hal yang menyebabkan karyawan harus minta izin untuk tidak bekerja, misalnya : karyawan ada yang sakit, cuti karena ada keperluan keluarga, dan lain sebagainya.

14. Memperhatikan Absensi

Tabel 18

Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Absensi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Selalu	75	94 %
2.	Kadang-kadang	5	6 %
3.	Tidak Pernah	0	0 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel di atas mengenai absensi kerja dapat diketahui bahwa ternyata para karyawan selalu memperhatikannya. Hal ini terbukti dari 75 responden (94%) yang menyatakan selalu memperhatikan, 5 responden (6%) yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada yang menyatakan tidak pernah.

15. Pulang Kerja Sebelum Waktunya

Tabel 19

Tanggapan Responden Mengenai Pulang Kerja Sebelum Waktunya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Tidak pernah	65	82 %
2.	Kadang - kadang	14	17 %
3.	Sering	1	1 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Disiplin kerja merupakan salah satu tanda adanya motivasi kerja, salah satunya adalah ketepatan waktu pulang kerja. Dari tabel diatas terlihat 65 responden (82%) yang menyatakan tidak pernah pulang kerja sebelum waktunya, dan 14 responden (17%) yang menyatakan kadang-kadang, sedangkan yang menyatakan sering pulang sebelum waktunya hanya 1 responden (1%). Hal ini berarti bahwa, dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

16. Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu

Tabel 20
Tanggapan Responden Mengenai
Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Selalu	57	71 %
2.	Kadang-kadang	15	19 %
3.	Tidak Pernah	8	10 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisisioner

Penyelesaian tugas- tugas seorang karyawan bila dihubungkan dengan waktu penyelesaian dapat mencerminkan adanya motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat dari tabel di atas bahwa 57 responden (71%) yang menyatakan selalu, 15 responden (19%) yang menyatakan kadang-kadang, sedangkan sisanya yang menyatakan tidak pernah yaitu sebesar 8 responden (10%)

17. Diperintah Lembur Oleh Atasan

Tabel 21

Tanggapan Responden Mengenai Diperintah Lembur Oleh Atasan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Selalu	55	69 %
2.	Kadang-kadang	24	30 %
3.	Tidak Pernah	1	1 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisisioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai perintah untuk lembur, ternyata apabila karyawan diperintah untuk lembur oleh atasan atau pimpinan, mereka selalu melaksanakannya. Hal ini terbukti dari 55 responden (69%) yang menyatakan selalu, 24 responden (30%) yang menyatakan kadang-kadang, dan hanya 1 responden (1%) yang menyatakan tidak pernah.

18. Perasaan Karyawan Mengenai Pekerjaan

Tabel 22

Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Karyawan Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Menyenangkan	52	65 %
2.	Biasa Saja	22	27 %
3.	Kurang Menyenangkan	6	8 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 52 responden (65%) menyatakan menyenangkan, 22 responden (27%) yang menyatakan biasa saja, dan 6 responden (8%) yang menyatakan kurang menyenangkan.

19. Datang Tepat Waktu

Tabel 23

Tanggapan Responden Mengenai Datang Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Selalu	67	84 %
2.	Kadang-kadang	13	16 %
3.	Tidak Pernah	0	0 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Disiplin kerja merupakan salah satu tanda adanya produktivitas kerja, salah satunya adalah ketepatan waktu masuk kerja. Dari tabel diatas menunjukan bahwa 67 responden (84%) yang menyatakan selalu datang tepat waktu, 13 responden (16%) yang menyatakan kadang-kadang, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah datang tepat waktu. Hal ini berarti bahwa dengan adanya disiplin yang tinggi dari para karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

20. Melaksanakan Perintah Atasan Sesuai Instruksi

Tabel 24
Tanggapan Responden Mengenai
Melaksanakan Perintah Atasan Sesuai Instruksi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Selalu	71	89 %
2.	Kadang-kadang	8	10 %
3.	Tidak Pernah	1	1 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Hasil Kuisioner

Dari tabel diatas menunjukan bahwa 71 responden (89%) yang menyatakan selalu melaksanakan, 8 responden (10%) yang menyatakan kadang-kadang, dan hanya 1 responden (1%) yang menyatakan tidak Pernah melaksanakan perintah sesuai instruksi

D. Analisis Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sarinah (Persero)

1. Metode Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja yang merupakan variabel X dengan motivasi kerja yang merupakan variabel Y, maka digunakan rumus berikut:

Metode Koefisien Korelasi Rank Spearman

$$r_s = 1 - \left[\frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

Dimana :

r_s = Koefisien Korelasi Ranking Spearman

$\sum di^2$ = Total Selisih R (X) dan R (Y)

n = Jumlah Responden

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFSIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2005 : 183)

Diketahui melalui hasil perhitungan rangking variabel X dan variabel Y

beserta kuadratnya:

n = 80

$\sum di^2$ = 37.984

$$r_s = 1 - \left(\frac{6 \sum di^2}{n (n^2 - 1)} \right)$$

$$r_s = 1 - \left(\frac{6 \times 37.984}{80 (80^2 - 1)} \right)$$

$$r_s = 1 - \left(\frac{227904}{80 (6400-1)} \right)$$

$$r_s = 1 - \left(\frac{227904}{80 (6399)} \right)$$

$$r_s = 1 - \left(\frac{227904}{511920} \right)$$

$$r_s = 1 - 0,445$$

$$r_s = 0,555$$

Dari hasil perhitungan korelasi di atas diperoleh koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,555. Menurut tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi hal ini berarti ada hubungan yang cukup kuat dan positif (searah) antara dua variabel tersebut, artinya jika ada kenaikan (penurunan) dari variabel kondisi fisik lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan (penurunan) juga pada variabel motivasi kerja.

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui nyata atau tidaknya hubungan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja karyawan, maka penulis akan melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel titik persentase distribusi t dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) adalah sebagai berikut:

Hipotesis: $H_0 : \rho = 0$ Tidak ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$ Ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja Karyawan.

$$t_o = \frac{r_s \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

$$t_o = \frac{0,555 \cdot \sqrt{80 - 2}}{\sqrt{1 - (0,555)^2}}$$

$$t_o = \frac{0,555 \cdot \sqrt{78}}{\sqrt{1 - 0,3080}}$$

$$t_o = \frac{0,555 \times 8,831}{\sqrt{0,831}}$$

$$t_o = \frac{4,901}{0,831}$$

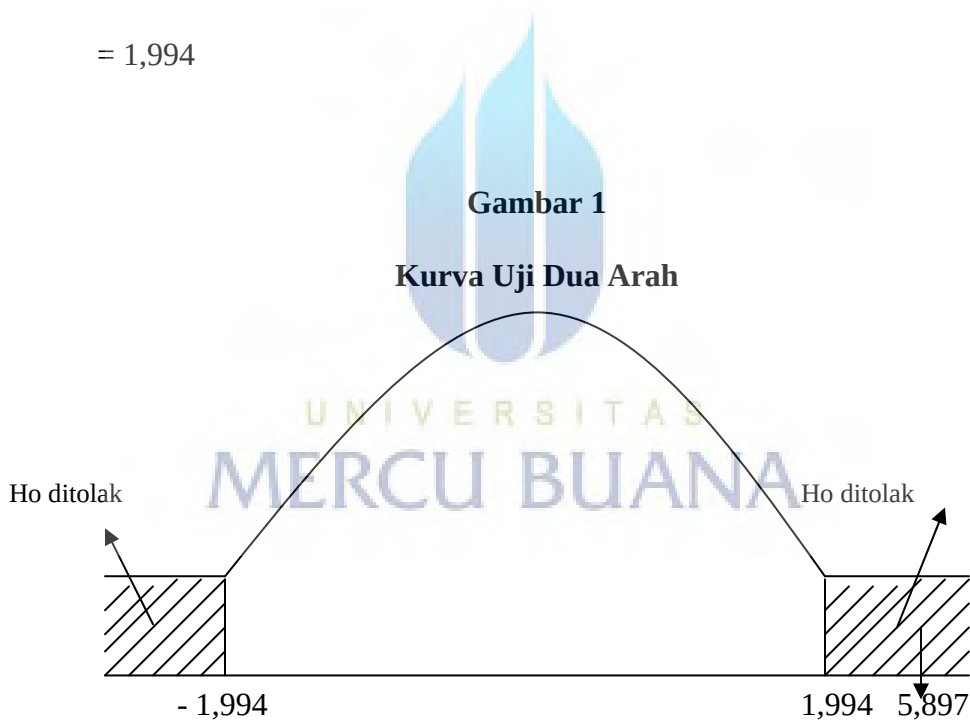
$$t_o = 5,897$$

Daerah kritis untuk menilainya harus melakukan perbandingan dengan t tabel dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$). Untuk mencari nilai t tabel caranya dengan perhitungan interpolasi, yaitu:

$$60 \begin{bmatrix} 60 \\ 78 \\ 120 \end{bmatrix} \begin{matrix} \longrightarrow 2,000 \\ \\ \longrightarrow 1,980 \end{matrix}$$

$$\begin{aligned} X &= \frac{18}{60} (2,000 - 1,980) \\ &= 0,3 \times 0,02 \\ &= 0,006 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{\alpha / 2} &= 2,000 - X \\ &= 2,000 - 0,006 \\ &= 1,994 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan dari uji statistik antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,897 dan nilai t tabel sebesar 1,994. Ini berarti t hitung lebih besar dari t

tabel, artinya korelasi antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan nyata (signifikan), yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai penutup pada bab ini, penulis mencoba memberikan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta mencoba untuk memberikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat yang mungkin dapat berguna bagi perkembangan serta kepentingan perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ternyata kualitas kondisi fisik lingkungan kerja pada PT. Sarinah (Persero) menurut persepsi karyawan yang dijadikan responden oleh peneliti sudah tergolong cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh 80 responden, bahwa sebagian besar pendapat responden menyatakan positif. Dimana perusahaan telah menciptakan kondisi fisik lingkungan kerja dengan baik pula.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode analisis korelasi Rank Spearman diperoleh hasil sebesar 0,555 Hal ini berarti bahwa hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap motivasi kerja cukup kuat dan positif, dalam artian bahwa setiap karyawan yang merasakan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan motivasi kerja yang baik juga. Untuk

pengujian hipotesa terlihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 5,897 > 1,994. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka kondisi fisik lingkungan kerja pada PT. Sarinah (Persero) memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan.

B. Saran-saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka penulis dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki akan mencoba untuk memberikan saran yang sekiranya dapat berguna bagi perusahaan, yaitu :

1. Kualitas kondisi fisik lingkungan kerja pada PT. Sarinah (Persero) sudah cukup baik, tetapi sebaiknya pihak perusahaan harus berusaha untuk terus mempertahankan serta lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas kondisi fisik lingkungan kerja sehingga tercipta kondisi fisik lingkungan kerja yang lebih baik lagi demi meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Adapun usaha-usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan serta memperbaiki motivasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan segala sesuatunya, seperti sistem penerangan, tingkat ketenangan, sistem ketenangan, sistem pertukaran udara, keadaan udara, kondisi alat-alat penerangan, suara-suara bising, kondisi tempat kerja dilihat dari kesehatan, kebersihan, dan keselamatan kerja, suasana diruangan kerja dan lain sebagainya.

3. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang menggairahkan dan dapat memotivasi karyawan untuk selalu dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka PT. Sarinah (Persero) sebaiknya lebih meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan dengan menciptakan hubungan yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawannya dan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, serta menimbulkan rasa aman dalam bekerja sehingga karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Blum, Milton. 1985. *Industrial Osycologi and Its Fondation*, Harper and Brother, New York.
- Daft, L. Richard. 2000. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan 2, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 8, Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemo, Alex S.. 2000. *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta.
- Sarwoto. 1987. *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur P. K. 2000. *Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta



KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak / Ibu

Ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Mercu Buana Fakultas Ekonomi, jurusan manajemen, maka saya:

- Nama : Agus Ariadi
- Nim : 03101-007

bermaksud melakukan penelitian tentang **“Analisis Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sarinah (Persero)”**.

Berdasarkan ketentuan itulah, saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembaran kuisisioner terlampir, guna melengkapi penelitian yang sedang saya lakukan. Dengan segala kerendahan hati, mohon Bapak / Ibu dapat mengisi seluruh pertanyaan.

Akhirnya, atas segala bantuan, perhatian, dan kesediaan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Agus Ariadi

PETUNJUK PENGISIAN

1. Data responden mohon diisi atau dipilih dengan cara memberi tanda silang (X) sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu.
 2. Jawaban dari setiap pertanyaan tidak ada yang benar atau salah.
 3. Penggunaan jawaban dari Bapak / Ibu disini, hanya untuk penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan.
 4. Terima kasih atas kerjasama yang telah Bapak / Ibu berikan.
-

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. perempuan
2. Pendidikan terakhir : a. SLTP / Sederajat
b. SLTA / Sederajat
c. Diploma / Sederajat
d. Sarjana / Sederajat
3. Lama bekerja : a. Kurang dari 2 tahun
b. Antara 2 tahun sampai 5 tahun
c. Antara 6 tahun sampai 8 tahun
d. Lebih dari 8 tahun
5. Besar gaji perbulan : a. $\leq 2.000.000$
b. $> 2.000.000 - 4.000.000$
c. $> 4.000.000 - 6.000.000$
d. $> 6.000.000$

II. PERTANYAAN TENTANG KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA

1. Bagaimana menurut anda mengenai suasana penerangan ditempat kerja?
a. Sangat terang b. Cukup terang c. Kurang terang
2. Bagaimana pendapat anda mengenai sistem pertukaran udara ditempat kerja?
a. Sangat baik b. Cukup baik c. Kurang baik
3. Selama melaksanakan pekerjaan, bagaimana keadaan udara di ruangan anda?
a. Sangat sejuk b. Cukup sejuk c. Kurang sejuk
4. Bagaimana tingkat ketenangan ditempat kerja anda?
a. Sangat tenang b. Cukup tenang c. Kurang tenang
5. Bagaimana menurut pendapat anda mengenai susunan peralatan atau perlengkapan kerja diruang kerja?
a. Sangat baik b. Cukup baik c. Kurang baik
6. Bagaimanakah kondisi alat-alat penerangan disekitar ruangan kerja anda?
a. Masih baik b. Cukup baik c. Kurang baik
7. Apakah anda selalu terganggu oleh suara-suara bising selama melaksanakan pekerjaan?
a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering
8. Menurut anda, sudah baikkah lingkungan atau kondisi tempat kerja dilihat dari segi kesehatan, kebersihan dan keselamatan kerja?
a. Sangat baik b. Cukup baik c. Kurang baik
9. Bagaimana suasana di ruangan kerja ditempat anda bekerja?
a. Menyenangkan b. Biasa saja c. Kurang menyenangkan
10. Apakah lingkungan dan suasana kerja ditempat saudara bekerja mendukung untuk tetap tinggal diperusahaan saudara sekarang?
a. Sangat mendukung b. Cukup mendukung c. Kurang mendukung

III. PERTANYAAN TENTANG MOTIVASI KERJA

11. Berapa harikah anda masuk kerja pada hari-hari kerja yang telah ditentukan dalam satu bulan?
a. Lebih dari 20 hari b. Antara 18 – 20 hari c. Kurang dari 18 hari
12. Jika anda sampai ditempat kerja dan selama bekerja apakah pernah atau sering meninggalkan ruangan karena tidak nyaman berada diruangan tersebut?
a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering
13. Apakah setiap bulannya anda sering minta izin untuk tidak bekerja?
a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering
14. Apakah anda selalu memperhatikan kehadiran /absensi?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
15. Apakah saudara pulang kerja sebelum waktunya dengan alasan yang tepat?
a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering
16. Apakah atasan saudara menekankan penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
17. Jika anda diperintahkan untuk lembur oleh atasan, apakah anda selalu melaksanakannya?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
18. Bagaimana perasaan anda tentang pekerjaan yang telah anda lakukan?
a. Menyenangkan b. Biasa saja c. Kurang menyenangkan
19. Apakah anda selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
20. Apabila anda mendapat perintah dari atasan untuk melaksanakan tugas tertentu, apakah selalu dilaksanakan sesuai dengan perintah tersebut?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

**TABEL HASIL PERHITUNGAN VARIABEL X
KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA**

No Responden	Pertanyaan Nomor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	18
2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1	18
3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	17
4	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	21
5	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	21
6	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	17
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
8	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15
9	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	14
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	20
12	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	19
13	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	18
14	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	21
15	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	20
16	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
21	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22
22	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24
23	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	21
24	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	21
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
26	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	19
27	3	3	1	1	2	3	2	1	2	1	19
28	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	19
29	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
30	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	24
31	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	17
32	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	23
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29

34	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	21
35	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23
36	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
37	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	26
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	25
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	25
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
46	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	26
47	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26
48	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
49	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	25
54	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
58	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
59	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
60	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	27
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	27
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
65	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25
66	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
67	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27
68	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
69	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25
70	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
71	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	21

72	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	24
73	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	16
74	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
75	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	18
76	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	26
77	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
78	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25
79	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	21
80	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	21
Jumlah	218	198	196	173	203	220	178	186	196	189	1957

Sumber : Hasil Kuesioner



**TABEL HASIL PERHITUNGAN VARIABEL Y
KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA**

No Responden	Pertanyaan Nomor										Jumlah
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	24
2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	25
3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	25
4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	23
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	26
7	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
8	3	1	2	3	3	1	3	1	3	2	22
9	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	20
10	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	26
11	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	24
12	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	24
13	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	23
14	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27
15	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
21	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	23
22	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	27
23	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	26
24	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	26
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
26	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	25
27	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	27
28	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27
29	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28
30	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23
31	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	27
32	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	25
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

34	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	27
35	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	26
36	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	24
41	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
42	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	25
43	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	25
44	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	27
45	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27
46	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
47	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
49	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	25
50	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
51	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27
52	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
53	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	26
54	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
55	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
56	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
57	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
58	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
61	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
62	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
63	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
64	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
65	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
66	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
67	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	27
70	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28
71	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
73	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	22

74	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
75	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	23
76	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
78	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
79	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	24
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Jumlah	205	190	208	235	224	209	214	206	227	230	2148

Sumber : Hasil Kuesioner



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Agus Ariadi
Tempat / Tanggal lahir : Jakarta, 12 Juli 1983
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Tanjung Duren Timur III Rt. 014 Rw. 05 No. 25
Tanjung Duren selatan
Jakarta Barat 11470

PENDIDIKAN FORMAL

1. Telah lulus di sekolah Dasar Negeri 02 Pagi, Jakarta Barat Tahun 1995.
2. Telah lulus di SLTP Negeri 89, Jakarta Barat Tahun 1998.
3. Telah lulus di SMA Negeri 23, Jakarta Barat Tahun 2001.
4. Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat Tahun 2007.

