

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR CABANG SHILLA TOUR
DHARMAWANGSA**

SKRIPSI

Nama : RHISMA WIDJAYANTI

NIM : 43106110042



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR CABANG SHILLA TOUR
DHARMAWANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : RHISMA WIDJAYANTI

NIM : 43106110042



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rhisma Widjayanti

NIM : 43106110042

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, April 2009

Rhisma Widjayanti

NIM : 43106110042

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rhisma Widjayanti

NIM : 43106110042

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor

Cabang Shilla Tour Dharmawangsa



Disahkan oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Drs Hasanuddin Pasiama, MS

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

Dra Yuli Harwani R., MM

Arief Bowo Prayoga K., SE, MM

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Rhisma Widjayanti

43106110042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Maret 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Drs Hasanuddin Pasiama, MS

Anggota Dewan Penguji

Arief Bowo Prayoga K., SE, MM

Anggota Dewan Penguji

Tri Wahyono, SE, MM

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen – Strata 1. Adapun judul yang dipilih dalam penyusunan skripsi ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu sudi kiranya para pembaca dapat memakluminya bila ditemukan kelemahan dan kekurangan.

Dengan tidak melupakan budi baik semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung ikut serta memberikan dukungan, ide, saran, pendapat, bimbingan maupun bantuan, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Yuli Harwani R., SE, MM selaku Dekan
2. Bpk Arief Bowo Prayoga K., SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Bpk Drs Hasanuddin Pasiama, MS selaku dosen pembimbing

4. Para Dosen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu manajemennya selama kurang lebih 2 tahun
5. Pimpinan serta seluruh karyawan kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil. Kakak iparku yang telah memperbaiki komputer dan adikku yang ganteng yang setia mengantar untuk mencari data.
7. Teman-temanku, Septa yang telah mengajarku SPSS dan perhitungan kuesioner, Mas Hendi yang selalu membagi pengalaman skripsi dan sidanganya, Rika, Mas Adri dan Mas Rahmat yang selalu kompak dalam menyelesaikan skripsi bareng dirumah dan Radi dan keluarganya yang telah meminjamkan komputer dan printernya untuk mencetak skripsi ini serta Mas Indu yang selalu setia menemani dan memberikan *support* dan mengantar ke kampus Menteng.
8. Seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah ikut memberikan dorongan serta bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Segenap staff dan karyawan Universitas Mercubuana

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Jakarta, April 2009

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Karya Sendiri	iii
Halaman Pengesahan Pembimbing Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Dewan Penguji	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
2.1 Perumusan Masalah	3
3.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
3.1.1 Tujuan Penelitian	4
3.1.2 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	6

2.1.1	Pengertian MSDM	6
2.1.2	Fungsi MSDM	7
2.2	Lingkungan Kerja	10
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2	Macam-macam Lingkungan Kerja	10
2.3	Kinerja Karyawan	11
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.3.3	Tolak Ukur Kinerja Sumber Daya Manusia	12
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		14
3.1	Objek Penelitian	14
3.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	14
3.1.2	Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.2	Desain Penelitian	20
3.3	Hipotesis	20
3.4	Variabel dan Skala Pengukuran	21
3.4.1	Variabel Penelitian	21
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	21
3.4.3	Skala Pengukuran	22
3.5	Metode Pengumpulan Data	25
3.6	Jenis Data	26
3.7	Populasi dan Sampel	26

3.8 Metode Analisis Data	27
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Karakteristik Karyawan	30
4.1.1 Jenis Kelamin	30
4.1.2 Usia	31
4.1.3 Status	32
4.1.4 Pendidikan Terakhir	32
4.1.5 Masa Kerja	33
4.2 Faktor Lingkungan Kerja	34
4.2.1 Sistem Penerangan	34
4.2.2 Ketenangan	35
4.2.3 Kebersihan Lingkungan	36
4.2.4 Peralatan Kerja	37
4.2.5 Hubungan Kerja Antar Karyawan	37
4.2.6 Kondisi Ruang Kerja	38
4.2.7 Sirkulasi Udara	39
4.2.8 Kenyamanan	39
4.2.9 Keamanan	40
4.2.10 Perlengkapan Kantor	41
4.2.11 Rangkuman Faktor Lingkungan Kerja	41
4.3 Faktor Kinerja Karyawan	44
4.3.1 Rekan Kerja yang Solid	44

4.3.2	Disiplin Kerja	45
4.3.3	Kepuasan dalam Bekerja	46
4.4.4	Lembur	46
4.4.5	Promosi	47
4.4.6	Penerapan Metode <i>To Do List</i>	48
4.4.7	Kerjasama dengan Rekan Kerja	49
4.4.8	Kejujuran	49
4.4.9	Pengarahan Setiap Hari Senin	50
4.4.10	Disiplin Kerja	51
4.4.11	Rangkuman Faktor Kinerja Karyawan	51
4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.4.1	Regresi Linier Sederhana	53
4.4.2	Pengujian Hipotesis	55
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	63
	Daftar Pustaka	65
	Lampiran	66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	24
4.1 Jenis Kelamin	31
4.2 Usia	31
4.3 Status	32
4.4 Pendidikan Terakhir	33
4.5 Masa Kerja	33
4.6 Sistem Penerangan	34
4.7 Ketenangan	35
4.8 Kebersihan Lingkungan Kerja	36
4.9 Kondisi Peralatan Kerja	37
4.10 Hubungan Kerja Antar Karyawan	37
4.11 Kondisi Ruang Kerja	38
4.12 Sirkulasi Udara	39
4.13 Kenyamanan	39
4.14 Keamanan	40
4.15 Perlengkapan Kantor.....	41
4.16 Rangkuman Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja	43
4.17 Rekan Kerja yang Solid	44

4.18	Disiplin Kerja	45
4.19	Kepuasan dalam Bekerja	46
4.20	Lembur	46
4.21	Promosi	47
4.22	Penerapan Metode <i>To Do List</i>	48
4.23	Kerjasama dengan Rekan Kerja	49
4.24	Kejujuran	49
4.25	Pengarahan Tiap Hari Senin	50
4.26	Disiplin Kerja	51
4.27	Rangkuman Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Daerah Penerimaan Ho	58
5.1 Kesimpulan Lingkungan Kerja	61
5.2 Kesimpulan Kinerja Karyawan	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Struktur Organisasi Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa	66
2. Kuesioner Penelitian	66
3. Hasil Kuesioner tentang Lingkungan Kerja (X)	70
4. Hasil Kuesioner tentang Kinerja Karyawan (Y)	71
5. Hasil Kuesioner tentang Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	72
6. Tabel Distribusi t	73



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 17 (tujuh belas) karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa. Desain penelitian yang akan digunakan yaitu analisis kausal, teknik pengambilan sampel dilaksanakan secara keseluruhan (sampling jenuh), sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan variabel X (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagian besar negara berkembang telah menyadari bahwa untuk dapat memajukan perekonomian dan kesejahteraan rakyatnya, tidak dapat hanya mengandalkan sektor migas saja sebagai sumber devisa negara, disebabkan oleh lamanya waktu yang dibutuhkan untuk memperbaharui sumber dayanya maka dari itu negara-negara tersebut mencari sektor lain yang dapat diandalkan sebagai sumber devisa negara, khususnya di sektor non migas. Salah satu dari sektor yang telah ditemukan dan sangat menguntungkan sebagai sumber devisa adalah sektor pariwisata.

Saat ini dampak pembangunan pariwisata terhadap perkembangan perekonomian semakin menarik perhatian berbagai kalangan perencana ekonomi. Hal ini dapat dilihat dengan adanya usaha wisatawan mancanegara, dengan giat membangun sarana dan prasarana yang mendukung sektor ini. Semakin banyak pula devisa yang akan diperoleh, sehingga memungkinkan perekonomian dalam negara tersebut semakin maju dan berkembang.

Indonesia merupakan salah satu dari sekian banyak negara yang turut mengandalkan pemasukan devisa negara dari sektor pariwisata. Perkembangan pariwisata yang dialami Indonesia tidak lepas dari dukungan industri pariwisata

itu sendiri, salah satunya adalah Biro Perjalanan Wisata (BPW) yang mengalami perkembangan yang cukup pesat akhir-akhir ini. Perkembangan tersebut disamping memberikan banyak peluang bagi usaha ini, juga menimbulkan suatu persaingan yang cukup tinggi antar usaha sejenis. Hal ini ditandai dengan banyaknya Biro Perjalanan yang muncul. Peningkatan jasa pelayanan Biro Perjalanan semakin menjadi perhatian masyarakat hal ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan kualitas, kuantitas dan bahkan harga.

Persaingan bisnis yang sangat ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing yang kuat dan efisien. Untuk meningkatkan efisiensi tersebut antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Selain itu, diperlukan juga lingkungan kerja yang tenang dan menyenangkan. Namun semua itu harus dimulai dari dalam terlebih dahulu (lingkungan internal) khususnya faktor fisik (material) dan faktor psikologis (mental). Definisi lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi atau suasana tempat kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan prestasi kerja yang dikategorikan produktif dari segi jumlah (kuantitas) dan nilai internal berupa kualitas proses dalam menghasilkan sesuatu dan nilai eksternal berupa kualitas hasilnya.

Adapun unsur-unsur dari kinerja karyawan antara lain; kuantitas pekerjaan, berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam unit; kualitas pekerjaan, berupa tingkat ketelitian bawahan dalam mengerjakan tugas, tingkat

kerapian pekerjaan dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk; serta ketepatan waktu, berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan harus diciptakan oleh perusahaan, sehingga memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasarkan nilai-nilai yang disepakati dan mengarah pada tujuan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, memberi peluang pada semua fungsi unsur manajemen dan administrasi perusahaan sehingga kinerja karyawan berjalan seperti yang diharapkan.

Baik atau tidaknya lingkungan kerja sebuah perusahaan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itulah, penulis merasa tertarik untuk mengambil topik : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perusahaan masih kurang menyadari bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka peneliti memandang perlu membatasi ruang lingkup penelitian. Pembatasan ini dimaksudkan agar penulisan ini terarah dan mudah untuk dipahami sesuai dengan tujuan pembahasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Bagi Penulis

Manfaat yang dapat diambil yaitu manfaat teoritis, merupakan manfaat untuk mengembangkan ilmu atau teori-teori yang di dapat selama menuntut ilmu di Universitas Mercu Buana.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam upaya untuk membantu mencari jalan keluar sehubungan dengan peningkatan kinerja terhadap kondisi lingkungan.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian MSDM

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM sering disebut juga dengan manajemen personalia. Marihot (2001 : 54) mendefinisikannya sebagai berikut :

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mutiara (2002 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, pengadaan, perkembangan kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ahli lain menyebutkan pengertian MSDM antara lain :

- a. *Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu, 2000 : 9)*
- b. *Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (T Hani Handoko, 2000 : 4)*

2.1.2 Fungsi MSDM

Dalam bukunya, Malayu (2003 : 21) memberikan penjelasan definisi dari fungsi MSDM, diantaranya :

- a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan ini menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan dengan tujuan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan rencana. Bila ada pelanggaran atau kesalahan, diadakan tindakan penyempurnaan rencana. Meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan serta menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan latihan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teritoris, konseptual dan moral karyawan, melalui pendidikan dan latihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan bagian pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya, layak maksudnya memenuhi kebutuhan primernya atau berpedoman pada batas upah dan minimum Pemerintah.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan. Perusahaan mendapatkan profit, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka dapat mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Displin (*Discipline*)

Kedisipinan adalah kesadaran untuk memenuhi norma-norma atau peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang sangat penting, sebab tanpa adanya kedisiplinan sulit mencapai tujuan yang optimal.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Suma'mur (2000 : 37) pemahaman lingkungan kerja disini adalah sangat terkait dengan kondisi tempat kerja karyawan bekerja yang sangat mendukung sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinannya.

Sedangkan ahli lain menyebutkan pengertian lingkungan kerja adalah *“kondisi atau suasana tempat kerja yang ada disuatu organisasi atau perusahaan.”* (Hadari, 2003 : 441)

2.2.2 Macam-macam Lingkungan Kerja

Menurut Hadari (2003 : 440) macam-macam lingkungan kerja dibedakan atas :

- a. Faktor Fisik (material) seperti luas ruangan, kebersihan penerangan, suhu udara, kelembaban, keamanan, keterangan, ventilasi ruang kerja dan peralatan kerja. Kondisi lingkungan fisik untuk yang bekerja disebuah gedung atau ruang tertutup dapat diciptakan, diatur dan dikendalikan. Berbeda dengan yang bekerja diluar ruangan atau dilapangan, yang bersifat alamiah dan sebagaimana adanya.
- b. Faktor Kimiawi seperti gas, uap, debu, dan lain-lain, sebagaimana faktor fisik diatas, untuk yang bekerja didalam gedung, dapat diatur dan

dikendalikan, sedangkan yang yang bekerja di lapangan, harus menerima sebagaimana adanya.

- c. Faktor Biologis yang berada di lingkungan kerja karena kehadiran makhluk organik, terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran dan kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya.
- d. Faktor Fisiologis adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina atau daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
- e. Faktor psikologis (mental) adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya, yang bersumber dari interaksi antara sesama pegawai atau karyawan (kesetiakawanan sosial antara pegawai) sebagaimana manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan posisi masing-masing.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi dari manajemen kinerja adalah : *“hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”* (Anwar, 2004 : 82)

Sedangkan menurut Hadari (2003 : 441) pengertian kinerja adalah :

Tingkat efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan prestasi kerja, yang dikategorikan produktif dari segi jumlah (kuantitas) dan nilai internal berupa kualitas proses dalam menghasilkan sesuatu dan nilai eksternal berupa kualitas hasilnya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hadari (2003 : 445) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

- a. Kuantitas pekerjaan, berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam unit. Sejauhmana karyawan memenuhi target waktu, biaya dan jumlah yang ditentukan dengan cara-cara yang dapat diterima oleh aturan-aturan yang berlaku.
- b. Kualitas pekerjaan, berupa tingkat ketelitian bawahan dalam mengerjakan tugas, kerapihan dalam pekerjaan dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk.
- c. Ketepatan waktu, berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

2.3.3 Tolak Ukur Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 113) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan individual melakukan pekerjaan tersebut
- b. Dukungan yang diterima dari organisasi
- c. Tingkat usaha yang dicurahkan oleh pekerja
- d. Hubungan mereka dengan organisasi



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Berawal diparuh kedua tahun 1991, Shilla Tour didirikan dengan tujuan untuk mengantisipasi tuntutan dari para pelancong di Indonesia akan adanya agen perjalanan yang berkualitas. Dengan tour insentif sebagai fokus utama, Shilla Tour mendirikan kantor utamanya di bilangan Pangeran Jayakarta, bagian Barat Kota Jakarta dengan dukungan dari 5 (lima) orang pegawai untuk memulai usahanya.

Pada awal 1992, Shilla Tour ditunjuk sebagai salah satu agen ASITA (*Association of Indonesian Travel Agency*), disusul dengan menjadi anggota IATA (*International Air Transport Association*) pada tahun 1999. Penunjukan tersebut membawa Shilla Tour menapaki skala bisnis yang lebih luas lagi, sehingga mendorong perpindahan kantor pusatnya ke lokasi sekarang di jantung Kota Jakarta di penghujung tahun yang sama.

Setelah 4 (empat) tahun membangun pondasi yang kuat untuk usahanya di Jakarta, Shilla Tour membuka cabang pertamanya di “Paris

van Java” Bandung, yang didukung oleh 8 (delapan) orang pegawai untuk memulai perluasan usahanya di tahun 1996. Untuk menjangkau lebih jauh lagi, pada triwulan ke-4 (empat) tahun 2004 Shilla Tour membuka cabang ke-2 (dua)nya di Mall Artha Gading, Jakarta Utara. Di mulai dengan 8 (delapan) Pegawai, kini cabang tersebut sudah menjadi motor utama dari Shilla Tour. Cabang termuda di Dharmawangsa Square dibuka pada Mei 2005, dan merupakan satu-satunya kantor Shilla Tour yang mengoperasikan tour golf, untuk mengakomodasi para pegolf Indonesia yang selalu mencari tantangan baru untuk bermain di berbagai lapangan golf eksotis di seluruh dunia.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Untuk menjadi mitra terbaik dalam setiap penataan perjalanan, berfokus pada pelayanan berstandar tinggi untuk memberikan *The Ultimate Experience* kepada konsumen.

2) Misi Perusahaan

- a) Suasana santai dan liburan berkualitas
- b) Biaya dan rasa nyaman yang berimbang
- c) Saat-saat bahagia tak terlupakan
- d) Bukan hanya sekedar pengalaman, kami hadirkan *The Ultimate Experience*

c. Tugas dan wewenang masing-masing divisi :

1) *Ticketing*

Melayani setiap pemesanan tiket pesawat terbang baik domestik maupun internasional. Mulai dari proses pembukuan, perubahan sampai tiket tersebut dikeluarkan dan diserahkan kepada penumpang.

2) *Hotel, Cruise & Tour Domestik*

Melayani penyewaan transportasi atau antar jemput; melakukan pembukuan, pembatalan dan perubahan serta memeriksa konfirmasi pembukuan atas pemesanan kamar hotel baik domestik maupun internasional; merancang paket wisata domestik (tiket dan akomodasi) serta menjual dan menyelenggarakan paket wisata dengan moda transportasi kapal pesiar.

3) *Tour Internasional & Dokumen*

Menjual dan menyelenggarakan paket wisata (tiket dan akomodasi) internasional serta mengurus pembuatan dokumen penunjang sebuah perjalanan seperti paspor, visa dan asuransi perjalanan.

4) *Golf*

Menjual dan melayani paket golf baik domestik maupun internasional, mulai dari pembukuan tiket, akomodasi, lapangan golf, dll.

5) Kasir & Accounting

Mengatur semua kegiatan dalam perusahaan, mulai dari transaksi keuangan; penagihan dan pelunasan kepada *supplier* (airline, sub agent dan hotel); mengurus masalah penganggaran, *refund* (pengembalian), piutang serta pembayaran pajak.

d. *Product dan Service*

1) *Ticketing*

Shilla Tour adalah agen resmi untuk semua jasa penerbangan terbesar, baik domestik maupun internasional. Klien dapat langsung menerima konfirmasi secara tepat dalam pemesanan jasa penerbangan sesuai ketersediaan tempat dan didukung oleh tim yang berpengalaman serta pelayanan tiket terbaik kepada semua klien baik itu perusahaan maupun perorangan.

2) *Hotel Reservation*

Jaringan yang kuat dengan hotel-hotel terkemuka lintas benua membuat Shilla Tour dapat memberikan nilai lebih kepada setiap klien, dimana sistem pemesanan hotel dapat langsung menerima konfirmasi yang cepat untuk akomodasi hotel di seluruh dunia.

3) *Cruise*

Berbagai paket wisata pelayaran di berbagai kapal pesiar, baik untuk jarak dekat disekitar Asia Tenggara, maupun berpesiar dengan Princess Cruise di kawasan Mediterania dan Alaska, serta Royal Caribbean Cruises, semuanya tersedia.

4) *Document*

Penanganan dokumen perjalanan seperti pembuatan paspor, aplikasi visa dan lain sebagainya adalah aspek penting dari sebuah perjalanan.

5) *Tour*

Shilla Tour juga menangani tur dimana transportasi, akomodasi dan lokasi tamasya telah direncanakan dengan matang serta memberikan kesempatan untuk menikmati liburan yang santai dan bebas masalah. Tur dengan pilihan yang luas ditawarkan agar sesuai dengan perbedaan anggaran dan jadwal yang ada.

a) *Internasional Tour*

Paket liburan dan program wisata mancanegara ke tujuan wisata terkenal di berbagai penjuru dunia, meliputi Benua Asia, Eropa, Amerika, hingga Australia dan Scotlandia Baru serta Afrika.

b) Domestic Tour

Jelajahi Nusantara dan dapatkan pengalaman multi etnis saat berwisata dengan paket tur domestik. Banyak pilihan tujuan seperti Bali, Lombok, Yogyakarta, Medan, Manado, Padang dan lain-lain.

6) Golf

Shilla Tour dapat meningkatkan kepuasan klien melalui penataan wisata golf, baik domestik maupun internasional. Jaringan kerja Shilla Tour yang sangat luas dalam mendapatkan akses ke berbagai lapangan golf.

7) MICE (Meeting, Incentive, Convention and Exhibition)

Divisi Insentif Shilla Tour dapat mengakomodasi kebutuhan penyelenggara program insentif secara khusus dari grup perorangan maupun perusahaan.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian di kantor Cabang Shilla Tour yang beralamat di Rukan Dharmawangsa Square No.51-52.

b. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan, yaitu Agustus dan September 2008.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan yaitu analisis kausal untuk mencari pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan *“jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”* (Sugiono 2004:51)

Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : *“Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa.”*

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai nilai.

3.4.1 Variabel Penelitian

Ada 2 (dua) macam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

a. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).

b. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat sering disebut juga sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kinerja karyawan adalah variabel terikat (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mengkhususkan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja adalah persepsi karyawan mengenai kondisi tempat kerja, peralatan yang digunakan dan interaksi antar sesama karyawan
2. Kinerja karyawan adalah persepsi karyawan mengenai pengetahuan, kemampuan, kedisiplinan, dan ketelitian dalam bekerja.

3.4.3 Skala Pengukuran

Cara menentukan jawaban pada kuesioner tiap pertanyaan sudah ditentukan jawabannya dan masing-masing diberikan bobot. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang sesuai dengan karyawan diberikan 5 (lima) penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Baik (SB) dengan bobot 5 (lima)
2. Baik (B) dengan bobot 4 (empat)
3. Tidak Baik (TB) dengan bobot 3 (tiga)
4. Buruk (BR) dengan bobot 2 (dua)
5. Sangat Buruk (SBR) dengan bobot 1 (satu)

Sedangkan untuk mengetahui kinerja karyawan juga diberikan 5 (lima) penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5 (lima)
2. Setuju (S) dengan bobot 4 (empat)
3. Ragu-ragu (RR) dengan bobot 3 (tiga)
4. Tidak Setuju (TS) dengan bobot 2 (dua)
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot 1 (satu)

Kemudian setiap jawaban diberi nilai berdasarkan skala likert, yaitu suatu cara yang lebih sistematis untuk memberikan skor pada indeks. Lalu kuesioner tersebut akan diolah dengan menggunakan teknik statistik berupa tabel tabulasi yang berisi jumlah dan presentase pendapat responden.



Tabel 3.1
Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Faktor Demografi	a. Jenis Kelamin b. Usia c. Status d. Pendidikan e. Lama bekerja	Skala Nominal Skala Rasio Skala Nominal Skala Ordinal Skala Rasio
2.	Lingkungan Kerja	a. Sistem penerangan b. Ketenangan c. Kebersihan lingkungan kerja d. Kondisi peralatan kerja e. Hubungan kerja antar karyawan f. Kondisi ruang kerja g. Sirkulasi udara h. Kenyamanan i. Keamanan j. Perlengkapan kantor	Skala Likert
3.	Kinerja Karyawan	a. Rekan kerja yang solid b. Disiplin kerja c. Kepuasan dalam bekerja d. Lembur e. Promosi f. Penerapan metode <i>to do List</i> g. Kerjasama dengan rekan kerja h. Kejujuran i. Disiplin kerja	Skala Likert

Sumber : Hadari (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

3.5.1 Riset Kepustakaan (*library research methode*)

Yaitu metode yang didasarkan pada bidang kepustakaan. Untuk memperoleh data yang bersifat teoritis sebagai titik tolak dalam pembahasan penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara membaca buku sumber daya manusia, dimana semua itu didapatkan untuk mendukung serta melengkapi penelitian.

3.5.2 Riset Lapangan (*field research methode*)

Peneliti berupaya mencari dan mengumpulkan data yang bersifat praktis, yaitu dengan terlibat langsung di kantor cabang Shilla Tour Dharmawangsa.

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan wawancara, yaitu melakukan Tanya jawab kepada pihak yang berwenang yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang diperlukan penulis. Sedangkan instrument pengumpulan data diperoleh dengan memberikan kuesioner, yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuesioner bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan.

3.6 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Data Primer

Yaitu data yang ditabulasi dan diolah langsung oleh penulis dari responden individual, data ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden dari penelitian tersebut yang mana adalah karyawan kantor cabang Shilla Tour guna memperoleh informasi atau data.

3.6.2 Data Sekunder

Data ini diperoleh melalui referensi yang sudah ada (catatan perusahaan atau data jadi yang telah tersedia).

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi objek penelitian. Dalam hal penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa.

3.7.2 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilaksanakan secara keseluruhan (sampling jenuh). Menurut Sugiono (2003 : 78) sampling jenuh adalah : *“teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”* Istilah lain sampel jenuh adalah

sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Anggota populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa yang berjumlah 17 orang.

3.8 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\bar{Y} = a + b\bar{X}$$

Dimana :

Y = taksiran nilai kinerja karyawan (Y) pada lingkungan kerja (X) tertentu

a = nilai kinerja karyawan (Y) apabila lingkungan kerja nol (X=0)

b = perubahan nilai kinerja karyawan (Y) apabila terjadi perubahan satu satuan lingkungan kerja (X)

X = lingkungan kerja

Untuk mencari koefisien masing-masing variabel dihitung dengan cara :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Di mana :

n = jumlah responden

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian dari hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$; berarti lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : $\beta \neq 0$; berarti lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menentukan nilai t test dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ test} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum (X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

Dimana :

b = perkiraan koefisien regresi

S_b = kesalahan standar koefisien regresi

β = koefisien regresi

S_e = kesalahan standar regresi



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Karyawan

Karyawan yang diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa yang berjumlah 17 (tujuh belas) orang yang dianggap dapat memberikan data mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang akan menjadi sampel dalam meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun karakteristik karyawan dalam penelitian ini antara lain: jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, dan lama waktu bekerja yang selanjutnya penulis tampilkan pada tabel dibawah ini:

4.1.1 Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui jenis kelamin karyawan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa. Untuk selanjutnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Pria	8	47,1
Wanita	9	52,9
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa jenis kelamin karyawan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah 8 orang (47,1%) pria dan 9 orang (52,9%) wanita. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah hampir sama antara pria dan wanita.

4.1.2 Karakteristik Karyawan Menurut Usia

Penulis juga menganalisa mengenai usia karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa dan membaginya kedalam 3 (tiga) kelompok, yaitu usia dibawah 25 tahun, 25 s/d 35 tahun serta diatas 35 tahun yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Menurut Usia

	Frequency	Percent
< 25 tahun	2	11,8
25 s/d 35 tahun	11	64,7
> 35 tahun	4	23,5
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.2 diatas terlihat bahwa karyawan yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 2 orang (11,8%), sebanyak 4 orang (23,5%) berusia diatas 35 tahun dan sisanya sebanyak 11 orang (64,7%) berusia antara 25 s/d

35 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah 25 s/d 35 tahun.

4.1.3 Karakteristik Karyawan Menurut Status

Untuk penggolongan karakteristik karyawan berdasarkan status, penulis membagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu menikah atau belum menikah yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Menurut Status

	Frequency	Percent
Belum Menikah	8	47,1
Menikah	9	52,9
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang belum menikah sebanyak 8 orang (47,1%) dan 9 orang (52,9%) berstatus sudah menikah. Dapat disimpulkan bahwa status karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah hampir sama antara yang belum menikah dan yang sudah menikah.

4.1.4 Karakteristik Karyawan Menurut Pendidikan Terakhir

Untuk menggolongkan karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir, penulis membagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu SMA atau SMIP, Diploma dan Sarjana, yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Menurut Pendidikan Terakhir

	Frecuency	Percent
SMA / SMIP	9	53
Diploma	4	23,5
Sarjana	4	23,5
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.4 diatas terlihat bahwa karyawan dengan lulusan Diploma dan Sarjana masing-masing sebanyak 4 orang (23,5%) dan lulusan SMA atau SMIP sebanyak 9 orang (53%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah lulusan SMA atau SMIP.

4.1.5 Karakteristik Karyawan Menurut Masa Kerja

Penulis juga menganalisis masa kerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa, penulis membaginya menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu < 2 tahun, 2 s/d 4 tahun dan > 4 tahun, yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan Menurut Masa Kerja

	Frecuency	Percent
< 2 tahun	3	17,6
2 s/d 4 tahun	9	53
> 4 tahun	5	29,4
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja dibawah 2 tahun sebanyak 3 orang (17,6%), 9 orang (53%) bekerja selama 2 s/d 4 tahun dan sisanya 5 orang (29,4%) sudah bekerja lebih dari 4 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah 2 s/d 4 tahun.

4.2 Faktor Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja pada Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa, maka dapat diketahui melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator lingkungan kerja yaitu sistem penerangan, ketenangan, kebersihan lingkungan, peralatan kerja serta hubungan antar karyawan, kondisi ruang kerja, sirkulasi udara, kenyamanan, keamanan serta perlengkapan kantor. Kuesioner atau daftar pertanyaan dibuat dalam bentuk pilihan.

4.2.1 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Sistem Penerangan

Tabel 4.6
Pertanyaan : Bagaimanakah kondisi sistem penerangan di lingkungan kerja Saudara?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	9	53
Baik (B)	3	17,6
Tidak Baik (TB)	3	17,6
Buruk (BR)	2	11,8
Sangat Buruk (SBR)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 9 orang (53%), yang menjawab baik dan tidak baik masing-masing sebanyak 3 orang (17,6%) dan sebanyak 2 orang (11,8%) yang menjawab buruk. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi sistem penerangan di lingkungan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik dilihat dari cukup tersedianya lampu berwarna putih susu sehingga membuat ruang kerja tampak lebih terang.

4.2.2 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Ketenangan

Tabel 4.7

Pertanyaan : Bagaimanakah suasana lingkungan kerja Saudara dari segi ketenangan?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	1	5,9
Baik (B)	4	23,5
Tidak Baik (TB)	5	29,4
Buruk (BR)	1	5,9
Sangat Buruk (SBR)	6	35,3
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa yang menjawab sangat buruk adalah sebanyak 6 orang (35,3%), yang menjawab buruk dan sangat baik masing-masing sebanyak 1 orang (5,9%), yang menjawab tidak baik sebanyak 5 orang (29,4%) dan yang menjawab baik sebanyak 4 orang (23,5). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja dari segi ketenangan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat buruk dikarenakan tidak jauh dari lokasi kantor terdapat Rumah Sakit

Dharmawangsa dimana banyak dirawat pasien yang mengalami gangguan jiwa datang sebagai tamu, kemudian ada kasus lain yang juga pernah dialami oleh staffnya yaitu terhipnotis oleh tamu Warga Negara Asing.

4.2.3 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Kebersihan Lingkungan Kerja

Tabel 4.8
Pertanyaan : Bagaimanakah kebersihan lingkungan kerja di tempat Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	6	35,3
Baik (B)	3	17,6
Tidak Baik (TB)	6	35,3
Buruk (BR)	0	0
Sangat Buruk (SBR)	2	11,8
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa yang menjawab sangat baik dan tidak baik masing-masing sebanyak 6 orang (35,3%), yang menjawab baik sebanyak 3 orang (17,6%), dan sisanya sebanyak 2 orang menjawab sangat buruk (11,8%). Sedangkan tidak ada satu orang karyawan pun yang menjawab buruk. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa kebersihan lingkungan kerja di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah berada antara sangat baik dan baik.

4.2.4 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Kondisi Peralatan Kerja

Tabel 4.9

Pertanyaan : Bagaimanakah kondisi peralatan kerja yang digunakan di tempat Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	8	47,1
Baik (B)	2	11,8
Tidak Baik (TB)	6	35,2
Buruk (BR)	1	5,9
Sangat Buruk (SBR)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 8 orang (47,1%), yang menjawab baik sebanyak 2 orang (11,8%), yang menjawab tidak baik sebanyak 6 orang (35,2%) dan yang menjawab buruk sebanyak 1 orang (5,9%). Dari jawaban tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi peralatan kerja yang digunakan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa dalam kondisi sangat baik.

4.2.5 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Hubungan Kerja Antar Karyawan

Tabel 4.10

Pertanyaan : Bagaimanakah hubungan kerja antar karyawan (per divisi) di tempat Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	7	41,2
Baik (B)	4	23,5
Tidak Baik (TB)	6	35,3
Buruk (BR)	0	0
Sangat Buruk (SBR)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang (41,2%), yang menjawab baik sebanyak 4 orang (23,5%) dan yang menjawab tidak baik sebanyak 6 orang (35,3%). Sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab buruk dan sangat buruk. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antar karyawan (per divisi) di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik.

4.2.6 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Kondisi Ruang Kerja

Tabel 4.11
Pertanyaan : Bagaimanakah ruangan kerja di tempat Saudara bekerja ditinjau dari segi luasnya?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	6	35,3
Baik (B)	3	17,6
Tidak Baik (TB)	6	35,3
Buruk (BR)	0	0
Sangat Buruk (SBR)	2	11,8
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik dan tidak baik masing-masing sebanyak 6 orang (35,3%), yang menjawab baik sebanyak 3 orang (17,6%) serta sebanyak 2 orang (11,8%) menjawab sangat buruk. Sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab buruk. Dapat disimpulkan bahwa kondisi ruangan kerja di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik.

4.2.7 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Sirkulasi Udara

Tabel 4.12
Pertanyaan : Bagaimanakah sirkulasi udara di ruangan tempat Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	7	41,2
Baik (B)	4	23,5
Tidak Baik (TB)	6	35,3
Buruk (BR)	0	0
Sangat Buruk (SBR)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang (41,2%), yang menjawab baik sebanyak 4 orang (23,5%) serta sebanyak 6 orang (35,3%) menjawab tidak baik. Sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab buruk dan sangat buruk. Dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik.

4.2.8 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Kenyamanan

Tabel 4.13
Pertanyaan : Bagaimanakah kenyamanan di lingkungan Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	8	47,1
Baik (B)	2	11,8
Tidak Baik (TB)	6	35,2
Buruk (BR)	1	5,9
Sangat Buruk (SBR)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 8 orang (47,1%), yang menjawab baik sebanyak 2 orang (11,8%), sebanyak 6 orang (35,2%) menjawab tidak baik serta sebanyak 1 orang (5,9%) menjawab buruk. Sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat buruk. Dapat disimpulkan bahwa kenyamanan di lingkungan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik.

4.2.9 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Keamanan

Tabel 4.14

Pertanyaan : Bagaimanakah keamanan di lingkungan Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	1	5,9
Baik (B)	4	23,5
Tidak Baik (TB)	5	29,4
Buruk (BR)	1	5,9
Sangat Buruk (SBR)	6	35,3
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik dan buruk masing-masing sebanyak 1 orang (5,9%), yang menjawab baik sebanyak 4 orang (23,5%), sebanyak 5 orang (29,4%) menjawab tidak baik serta 6 orang (35,3%) menjawab sangat buruk. Dapat disimpulkan bahwa keamanan di lingkungan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat buruk.

4.2.10 Faktor Lingkungan Kerja Mengenai Perlengkapan Kantor

Tabel 4.15
Pertanyaan : Bagaimanakah perlengkapan kantor yang digunakan di tempat Saudara bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Baik (SB)	9	52,9
Baik (B)	3	17,6
Tidak Baik (TB)	3	17,6
Buruk (BR)	2	11,9
Sangat Buruk (SBR)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 9 orang (52,9%), yang menjawab baik dan tidak baik masing-masing sebanyak 3 orang (17,6%) serta sebanyak 2 orang (11,9%) menjawab buruk. Dapat disimpulkan bahwa perlengkapan kantor di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik.

4.2.11 Rangkuman Faktor Lingkungan Kerja

Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 17 responden mengenai faktor lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan pertanyaan tersebut sudah mewakili bahwa lingkungan kerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa sangat baik seperti sistem penerangan, peralatan kantor, hubungan kerja antar karyawan, sirkulasi udara, kenyamanan serta perlengkapan kantor; pertanyaan mengenai kebersihan lingkungan kerja dan kondisi ruang kerja di

Kantor Cabang Shilla Tour adalah baik; sedangkan pertanyaan mengenai ketenangan dan keamanan lingkungan kerja di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat buruk. Hasil rangkuman tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 4.16
Rangkuman Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SB	B	TB	BR	SBR
1.	Bagaimanakah kondisi sistem penerangan di lingkungan kerja Saudara?	9	3	3	2	0
2.	Bagaimanakah suasana lingkungan kerja Saudara dari segi ketenangan?	1	4	5	1	6
3.	Bagaimanakah kebersihan lingkungan kerja di tempat Saudara bekerja?	6	3	6	0	2
4.	Bagaimanakah kondisi peralatan kantor yang digunakan di tempat Saudara bekerja?	8	2	6	1	0
5.	Bagaimanakah hubungan kerja antar karyawan (per divisi) di tempat Saudara bekerja?	7	4	6	0	0
6.	Bagaimanakah ruangan kerja di tempat Saudara bekerja ditinjau dari segi luasnya?	6	3	6	0	2
7.	Bagaimanakah sirkulasi udara di ruangan tempat Saudara bekerja?	7	4	6	0	0
8.	Bagaimanakah kenyamanan di lingkungan Saudara bekerja?	8	2	6	1	0
9.	Bagaimanakah keamanan di lingkungan Saudara bekerja?	1	4	5	1	6
10.	Bagaimanakah perlengkapan kantor yang digunakan di tempat Saudara bekerja?	9	3	3	2	0
	TOTAL	62	32	52	8	16

SB=Sangat Baik, B=Baik, TB=Tidak Baik, BR=Buruk, SBR=Sangat Buruk

4.3 Faktor Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa, maka dapat dianalisa melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator kinerja karyawan yaitu tim kerja yang solid, disiplin kerja, kepuasan dalam bekerja, lembur, promosi, *to do list*, kerjasama dengan rekan kerja, kejujuran serta pengarahan tiap hari Senin. Kuesioner atau daftar pertanyaan dibuat dalam bentuk pilihan.

4.3.1 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Rekan Kerja yang Solid

Tabel 4.17

Pertanyaan : Apakah Saudara merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	6	35,3
Setuju (S)	3	17,6
Ragu-ragu (RR)	8	47,1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (35,3%), sebanyak 3 orang (17,6%) menjawab setuju dan sebanyak 8 orang (47,1%) menjawab ragu-ragu. Sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa

sebagian besar karyawan menjawab ragu-ragu mengenai rekan kerja yang solid yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa.

4.3.2 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Disiplin Kerja

Tabel 4.18
Pertanyaan : Apakah dengan datang tepat waktu merupakan salah satu modal untuk peningkatan kinerja Saudara?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	9	53
Setuju (S)	5	29,4
Ragu-ragu (RR)	3	17,6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (53%), sebanyak 5 orang (29,4%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang (17,6%) menjawab ragu-ragu. Sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju mengenai disiplin kerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa dengan cara datang tepat waktu yang merupakan bentuk peningkatan kinerja.

4.3.3 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Kepuasan dalam Bekerja

Tabel 4.19

Pertanyaan : Apakah Saudara merasa puas bekerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin pindah ke perusahaan lain?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	5	29,4
Setuju (S)	4	23,5
Ragu-ragu (RR)	8	47,1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (29,4%), sebanyak 4 orang (23,5%) menjawab setuju dan sebanyak 8 orang (47,1%) menjawab ragu-ragu. Sedangkan tidak ada satu orang karyawan pun yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa sebagian besar karyawan menjawab ragu-ragu mengenai kepuasan bekerja di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa.

4.3.4 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Lembur

Tabel 4.20

Pertanyaan : Apakah lembur (*over time*) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	6	35,2
Setuju (S)	2	11,8
Ragu-ragu (RR)	7	41,2
Tidak Setuju (TS)	1	5,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5,9
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (35,2%), sebanyak 2 orang (11,8%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (41,2%) menjawab ragu-ragu serta masing-masing sebanyak 1 orang (5,9%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa sebagian besar karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa menjawab ragu-ragu mengenai lembur (*over time*) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4.3.5 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Promosi

Tabel 4.21

Pertanyaan : Apakah promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan (*reward*) dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	5	29,4
Setuju (S)	3	17,6
Ragu-ragu (RR)	6	35,4
Tidak Setuju (TS)	3	17,6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (29,4%), masing-masing sebanyak 3 orang (17,6%) menjawab setuju dan tidak setuju, serta sebanyak 6 orang (35,4%) menjawab ragu-ragu. Tidak ada satu pun karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut

diatas bahwa sebagian besar karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa menjawab ragu-ragu mengenai promosi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.6 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Penerapan Metode *To Do List*

Tabel 4.22
Pertanyaan : Apakah perusahaan Saudara menerapkan metode “to do list” setiap memulai pekerjaan?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	8	47,1
Setuju (S)	1	5,8
Ragu-ragu (RR)	8	47,1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu masing-masing sebanyak 8 orang (47,1%) dan sebanyak 1 orang (5,8%) menjawab setuju. Tidak satu pun karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa penerapan metode *to do list* di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa menjawab setuju.

4.3.7 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Kerjasama dengan Rekan Kerja

Tabel 4.23

Pertanyaan : Apakah kerjasama yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu bentuk kinerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	6	35,2
Setuju (S)	2	11,8
Ragu-ragu (RR)	8	47,1
Tidak Setuju (TS)	1	5,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (35,2%), sebanyak 2 orang (11,8%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (47,1%) menjawab ragu-ragu serta 1 orang (5,9) menjawab tidak setuju. Tidak ada satu pun karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa sebagian besar karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa menjawab ragu-ragu mengenai kerjasama yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu bentuk kinerja.

4.3.8 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Kejujuran

Tabel 4.24

Pertanyaan : Apakah kejujuran merupakan modal utama dalam bekerja?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	10	58,8
Setuju (S)	4	23,6
Ragu-ragu (RR)	3	17,6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (58,8%), sebanyak 4 orang (23,6%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang (17,6%) menjawab ragu-ragu. Tidak satu pun karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa mayoritas karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa sangat setuju bila kejujuran menjadi modal utama dalam bekerja.

4.3.9 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Pengarahan Setiap Hari Senin

Tabel 4.25

Pertanyaan : Apakah pengarahan/meeting selama 15 menit setiap hari Senin merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	4	23,5
Setuju (S)	3	17,6
Ragu-ragu (RR)	7	41,3
Tidak Setuju (TS)	3	17,6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (23,5%), masing-masing sebanyak 3 orang (17,6%) menjawab setuju dan tidak setuju serta sebanyak 7 orang (41,3%) menjawab ragu-ragu. Tidak ada satu pun karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa mayoritas karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour

Dharmawangsa ragu-ragu mengenai pengarahan/meeting selama 15 menit yang dilakukan setiap hari Senin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.10 Faktor Kinerja Karyawan Mengenai Disiplin Kerja

Tabel 4.26

Pertanyaan : Apakah Saudara bersedia dipotong gaji apabila terlambat masuk kerja (5-15 menit)?

Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju (SS)	8	47,1
Setuju (S)	5	29,4
Ragu-ragu (RR)	4	23,5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	17	100

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (47,1%), sebanyak 5 orang (29,4%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (23,5%) menjawab ragu-ragu. Tidak satu pun karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari jawaban tersebut diatas bahwa mayoritas karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa sangat setuju gaji dipotong apabila terlambat masuk kerja.

4.3.11 Rangkuman Faktor Kinerja Karyawan

Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 17 responden mengenai faktor kinerja karyawan, dapat disimpulkan hasilnya pada table 4.27 berikut :

Tabel 4.27
Rangkuman Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah Saudara merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja?	6	3	8	0	0
2.	Apakah dengan datang tepat waktu merupakan salah satu modal untuk peningkatan kinerja Saudara?	9	5	3	0	0
3.	Apakah Saudara merasa puas bekerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin pindah ke perusahaan lain?	5	4	8	0	0
4.	Apakah lembur (<i>over time</i>) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	9	5	3	0	0
5.	Apakah promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan (<i>reward</i>) dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya?	5	3	6	3	0
6.	Apakah perusahaan Saudara menerapkan metode " <i>to do list</i> " setiap memulai pekerjaan?	8	1	8	0	0
7.	Apakah kerjasama yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu bentuk kinerja?	6	2	8	1	0
8.	Apakah kejujuran merupakan modal utama dalam bekerja?	10	4	3	0	0
9.	Apakah pengarahan/meeting selama 15 menit setiap hari Senin merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan?	4	3	7	3	0
10.	Apakah Saudara bersedia dipotong gaji apabila terlambat masuk kerja (5-15 menit)?	8	5	4	0	0
	TOTAL	70	35	58	7	0

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju,
SBS = Sangat Tidak Setuju

Melihat dari tabel rangkuman hasil kuesioner diatas rata - rata dari 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan maka dapat disimpulkan pertanyaan tersebut sudah mewakili bahwa kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa mengenai faktor pendukung kinerja seperti disiplin kerja dengan cara datang tepat waktu dan bersedia dipotong gaji apabila datang terlambat, lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menerapkan metode *to do list* serta kejujuran.

4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4.4.1 Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan persamaan umum regresi linier sederhana, berdasarkan data hasil kuesioner lingkungan kerja sebagai *variable independent* (X) dan data hasil kuesioner kinerja karyawan sebagai *variable dependent* (Y). Hasil data kuesioner tersebut yaitu:

Fungsi regresi sederhana $Y = a + bX$, dimana:

$$\Sigma X = 626$$

$$\Sigma XY = 24884$$

$$\Sigma Y = 666$$

$$\bar{X} = 36,82$$

$$\Sigma X^2 = 23508$$

$$\bar{Y} = 39,18$$

$$\Sigma Y^2 = 26994$$

$$n = 17$$

Untuk mengetahui nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(17 \times 24884) - (626 \times 666)}{(17 \times 23508) - (626)^2}$$

$$= \frac{423028 - 416916}{399636 - 391876}$$

$$= \frac{6112}{7760}$$

$$b = 0,79$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

$$= 39,18 - (0,79 \times 36,82)$$

$$= 39,18 - 29,09$$

$$a = 10,09$$

Arti dari nilai $a = 10,09$ ini menunjukkan bahwa besarnya nilai Y (kinerja karyawan) apabila variabel X (lingkungan kerja) = 0 atau tanpa adanya lingkungan kerja, sedangkan nilai $b = 0,79$ merupakan koefisien arah regresi, artinya setiap perubahan X naik 1 kali, maka Y akan bertambah sebesar 0,79 dikali besarnya perubahan nilai variabel X tersebut. Dari hasil perhitungan a dan b , maka hasil persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,09 + 0,79X$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja pada Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa naik sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat sebesar 0,79 kalinya sehingga tujuan atau hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan akan lebih baik.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi, dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *variable independent* (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap *variable dependent* (kinerja karyawan). Sebelum melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi, maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$;berarti lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta \neq 0$;berarti lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan nilai kritis pengujian dengan memperhatikan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan tingkat signifikan yang digunakan. Adapun tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% dan pengujian dilakukan dengan dua sisi, maka nilai kritis pengujiannya adalah:

$$t(n - 2 ; \alpha / 2) = t(17 - 2 ; 5\% / 2) = t(15 ; 0,025) = 2,132$$

c. Menentukan nilai t test dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Se} &= \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{26994 - (10,09)(666) - (0,79)(24884)}{17 - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{26994 - 6719,94 - 19658,36}{15}} \\ &= \sqrt{\frac{615,7}{15}} \end{aligned}$$

$$= \sqrt{41,05}$$

$$Se = 6,41$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum (X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

$$= \frac{6,41}{\sqrt{23508 - (626)^2 / 17}}$$

$$= \frac{6,41}{\sqrt{23508 - 23051,53}}$$

$$= \frac{6,41}{21,37}$$

$$Sb = 0,30$$

Nilai $\beta = 0$, karena pada perumusan Hipotesis nol (H_0), nilai $\beta = 0$

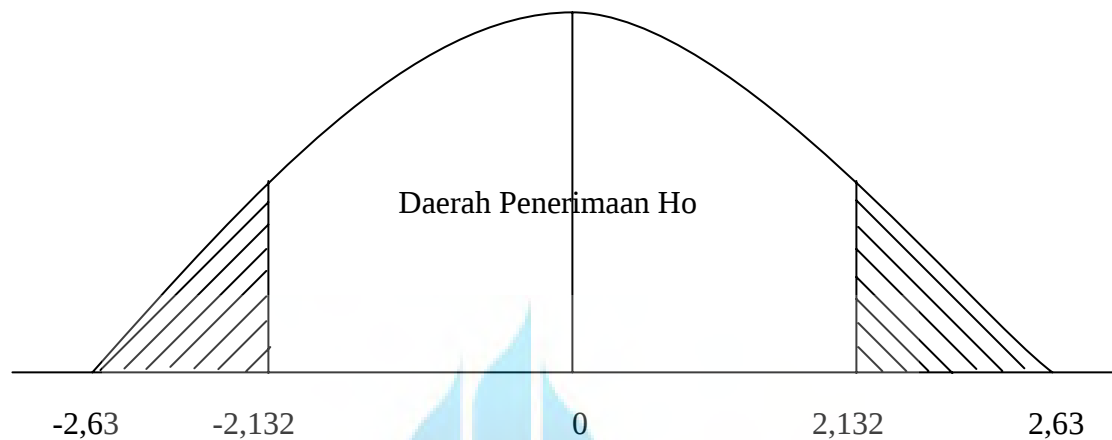
$$t \text{ test} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$= \frac{0,79 - 0}{0,30}$$

$$= \frac{0,79}{0,30}$$

$$t \text{ test} = 2,63$$

- d. Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai kritis sebagai berikut:



Gambar 4.1

Daerah Penerimaan H_0 dan Penerimaan H_a

Atas dasar perhitungan di atas diperoleh hasil t test atau t hitung = 2,63 dimana berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0). Ini berarti bahwa nilai b secara statistik tidak sama dengan nol.

- e. Membuat kesimpulan berdasarkan keputusan yang diperoleh sebelumnya.

Pada keputusan diatas dinyatakan menolak H_0 , hal tersebut menunjukkan bahwa nilai b secara statistik tidak sama dengan nol,

sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik variabel X (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Selain itu, atas dasar perhitungan diatas diperoleh hasil t test atau t hitung = 2,63 dan hasil t tabel dengan tingkat signifikansi 5% dan uji dua pihak serta derajat kebebasan = $n - 2 = (17 - 2) = 15$, maka diperoleh t tabel = 2,132. Dalam hal ini berlaku ketentuan jika t hitung lebih besar dari t tabel ($2,63 > 2,13$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

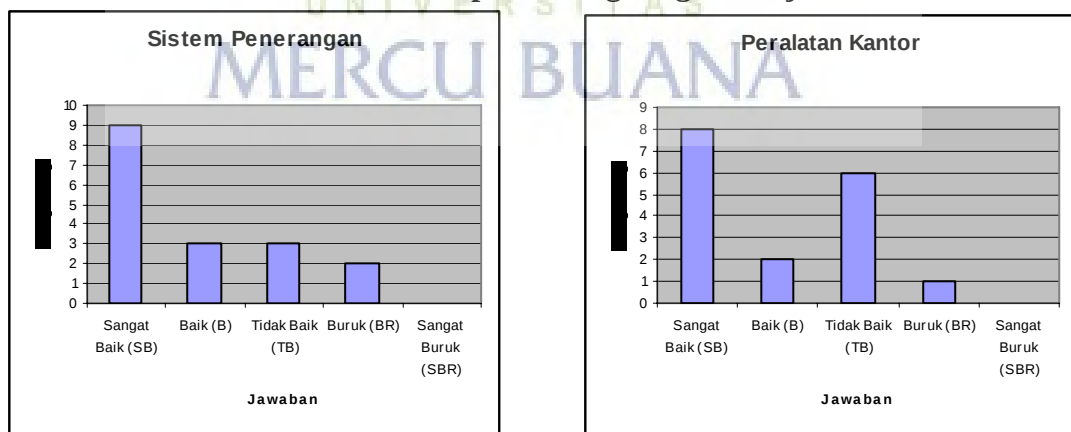
KESIMPULAN DAN SARAN

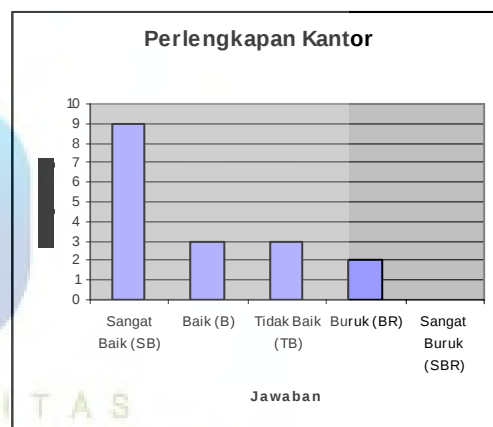
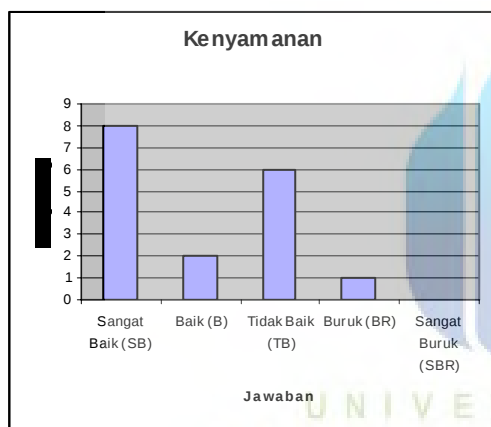
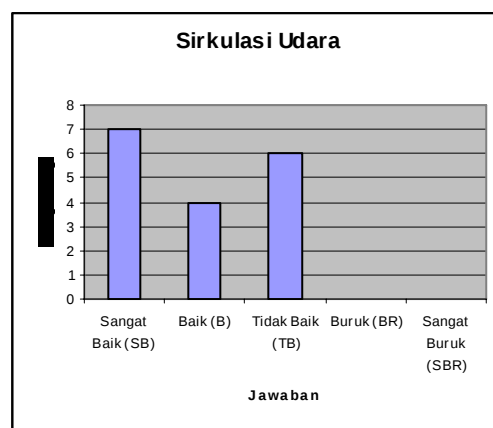
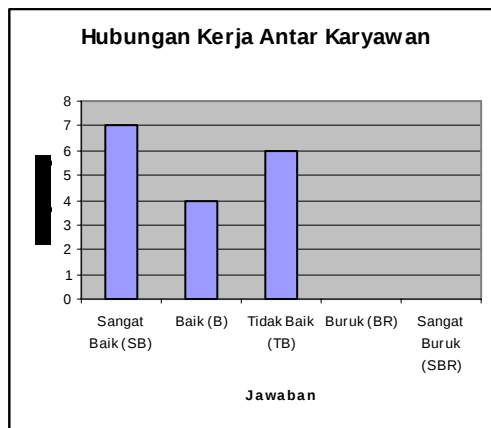
5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengakhiri pembahasan ini dengan menarik kesimpulan antara lain :

1. Lingkungan kerja di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik, mulai dari sistem penerangan, peralatan kantor, hubungan kerja antar karyawan, sirkulasi udara, kenyamanan serta perlengkapan kantor. Terlihat dari diagram di bawah ini :

Gambar 5.1
Kesimpulan Lingkungan Kerja

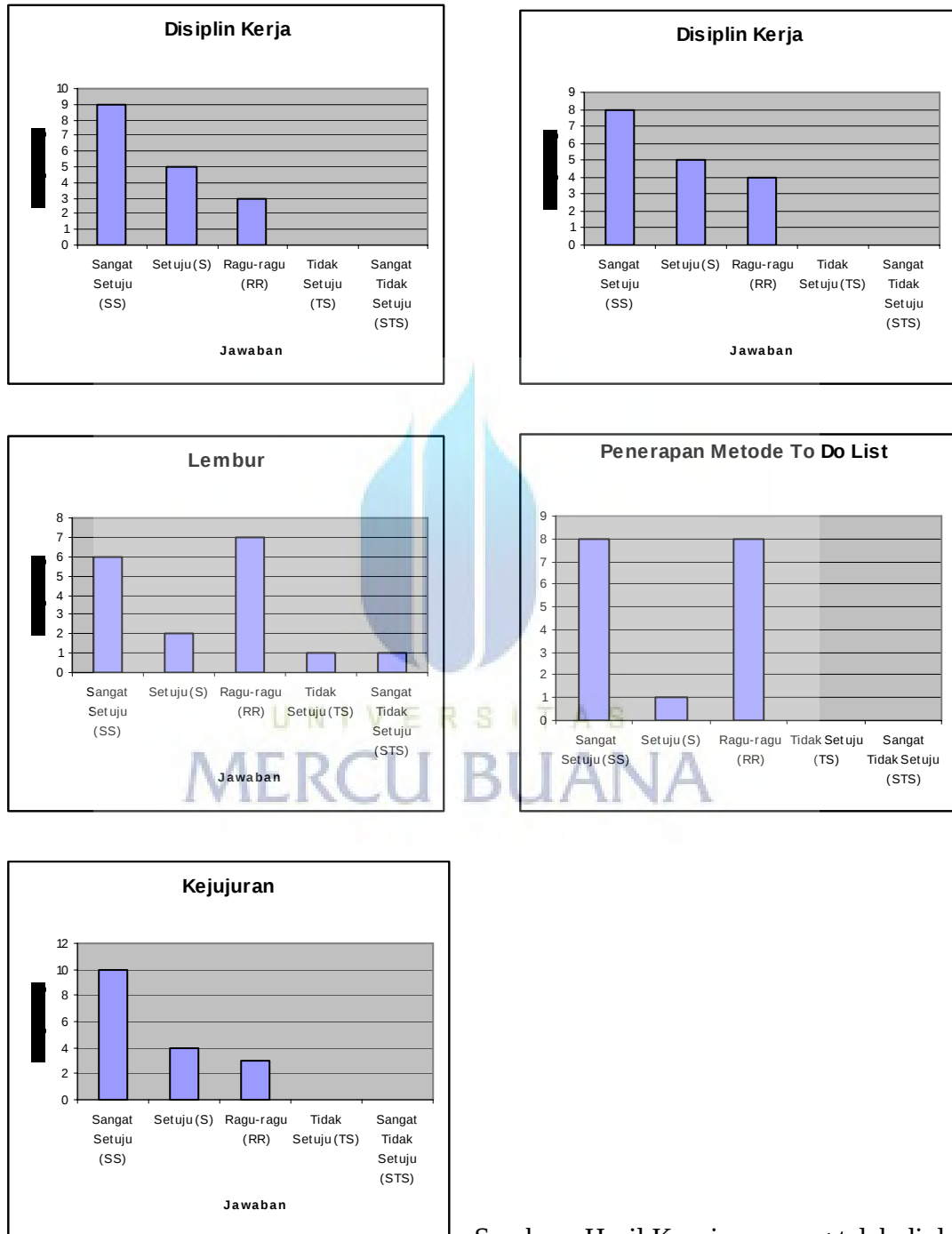




Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

- Kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa adalah sangat baik, dilihat dari disiplin kerja dengan cara datang tepat waktu dan bersedia dipotong gaji apabila datang terlambat, lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, penerapan metode *to do list* serta kejujuran. Terlihat dari diagram di bawah ini :

Gambar 5.2
Kesimpulan Kinerja Karyawan



Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

3. Kinerja karyawan di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa sangat baik, karena dari hasil perhitungan yang telah diolah, kinerja karyawan semakin baik setelah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, seperti sistem penerangan, peralatan kantor, hubungan kerja antar karyawan, sirkulasi udara, kenyamanan serta perlengkapan kantor.

Lingkungan kerja di Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa sudah tercipta dengan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai konstanta $a = 10,09$ menunjukkan bahwa besarnya Y (kinerja karyawan) dan $b = 0,79$ menunjukkan perubahan nilai Y apabila X naik 1 (satu) kali, maka Y akan bertambah menjadi 0,79 dikali kenaikan nilai X tersebut, maka didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 10,09 + 0,79X$

4. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh hasil t test = 2,63 dan hasil t tabel dengan tingkat signifikan 5% dengan uji 2 (dua) pihak serta derajat kebebasan $n - 2 = (17 - 2) = 15$, maka diperoleh t tabel (2,63 > 2,13), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada kesempatan kali ini adalah :

1. Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa sebaiknya menciptakan ketenangan di lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang tenang dan menyenangkan akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.

2. Terciptanya lingkungan kerja yang tenang dan menyenangkan hendaknya menjadi perhatian bagi atasan, yang bertujuan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja para karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Jakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

<http://ineddeni.wordpress.com>

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakkar.

Manullang, Marihot. (2001). *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, H Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

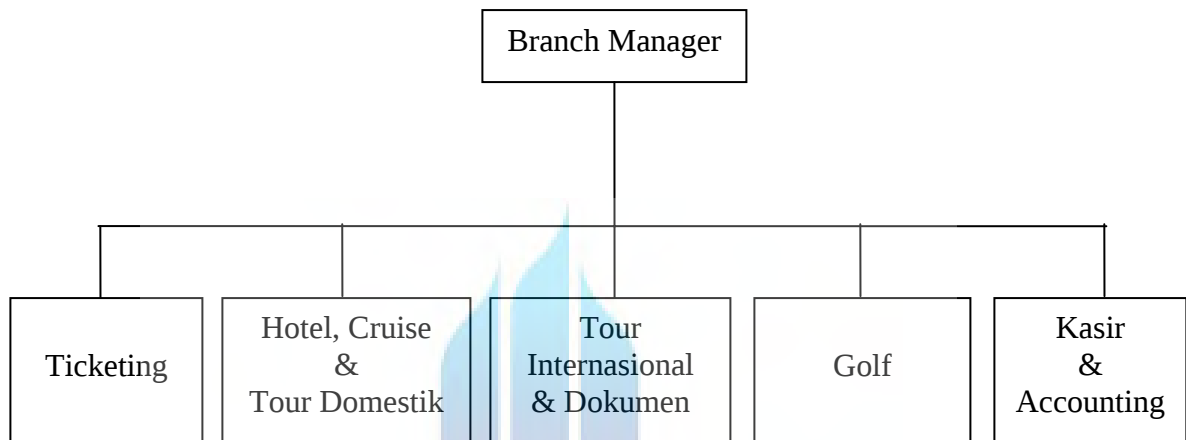
P K, Sumamur. (2000). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.

Sugiono. (2005). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Seri Desain Penelitian Bisnis-No.01). Jakarta: Rajawali Pers.

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG

SHILLA TOUR DHARMAWANGSA



Sumber : *Company Profile Shilla Tour*

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Shilla Tour Dharmawangsa, mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I membantu saya dengan mengisi kuesioner berikut ini.

Atas kesediaannya saya sampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih.

Rhisma Widjayanti

NIM : 43106110042

Universitas Mercu Buana



Beri tanda silang (X) pada jawaban dibawah ini yang dianggap paling sesuai :

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ < 25 tahun ☐ 25-35 tahun ☐ > 35 tahun
3. Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
☐ SMA/SMIP ☐ Diploma/Sarjana ☐ Lain-lain
5. Masa Kerja : ☐ < 2 tahun ☐ 2 - 4 tahun ☐ > 4 tahun

B. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SB	B	TB	BR	SBR
1.	Bagaimanakah kondisi sistem penerangan di lingkungan kerja Saudara?					
2.	Bagaimanakah suasana lingkungan kerja Saudara dari segi ketenangan?					
3.	Bagaimanakah kebersihan lingkungan kerja di tempat Saudara bekerja?					
4.	Bagaimanakah kondisi peralatan kerja yang digunakan di tempat Saudara bekerja?					
5.	Bagaimanakah hubungan kerja antar karyawan (per divisi) di tempat Saudara bekerja?					
6.	Bagaimanakah ruangan kerja di tempat Saudara bekerja ditinjau dari segi luasnya?					
7.	Bagaimanakah sirkulasi udara di ruangan tempat Saudara bekerja?					
8.	Bagaimanakah kenyamanan di lingkungan Saudara bekerja?					
9.	Bagaimanakah keamanan di lingkungan Saudara bekerja?					
10.	Bagaimanakah perlengkapan kantor yang digunakan di tempat Saudara bekerja?					

SB=Sangat Baik, B=Baik, TB=Tidak Baik, BR=Buruk, SBR=Sangat Buruk

C. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah Saudara merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang solid sehingga dapat meningkatkan kinerja?					
2.	Apakah dengan datang tepat waktu merupakan salah satu modal untuk peningkatan kinerja Saudara?					
3.	Apakah Saudara merasa puas bekerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin pindah ke perusahaan lain?					
4.	Apakah lembur (<i>over time</i>) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?					
5.	Apakah promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan (<i>reward</i>) dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya?					
6.	Apakah perusahaan Saudara menerapkan metode " <i>to do list</i> " setiap memulai pekerjaan?					
7.	Apakah kerjasama yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu bentuk kinerja?					
8.	Apakah kejujuran merupakan modal utama dalam bekerja?					
9.	Apakah pengarahan/meeting selama 15 menit setiap hari Senin merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan?					
10.	Apakah Saudara bersedia dipotong gaji apabila terlambat masuk kerja (5-15 menit)?					

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju,
SBS = Sangat Tidak Setuju

Tabel
Hasil Kuesioner tentang Lingkungan Kerja (X)

n	Pertanyaan										$\sum x$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	5	3	3	5	3	3	2	2	30
2	5	1	1	5	3	1	3	5	1	5	30
3	2	1	5	3	5	5	5	3	1	2	32
4	3	1	1	5	5	1	5	5	1	3	30
5	3	1	5	5	5	5	5	5	1	3	38
6	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	34
7	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	34
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	44
11	4	1	5	3	5	5	5	3	1	4	36
12	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	42
13	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	42
14	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	36
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
16	5	4	4	2	4	4	4	2	4	5	38
17	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	40
	Jumlah										626

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Tabel
Hasil Kuesioner tentang Kinerja Karyawan (Y)

n	Pertanyaan										ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	3	2	3	3	5	3	4	33
2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	31
3	3	5	4	3	2	3	3	4	2	5	34
4	3	5	3	1	3	3	3	5	2	5	33
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
8	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	3	3	2	5	2	3	2	4	33
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
12	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	40
13	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	42
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
	Jumlah										666

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Tabel

Hasil Kuesioner tentang Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

n	X	X²	Y	Y²	XY
1	30	900	33	1089	990
2	30	900	31	961	930
3	32	1024	34	1156	1088
4	30	900	33	1089	990
5	38	1444	49	2401	1862
6	34	1156	31	961	1054
7	34	1156	31	961	1054
8	32	1024	43	1849	1376
9	40	1600	50	2500	2000
10	44	1936	33	1089	1452
11	36	1296	31	961	1116
12	42	1764	40	1600	1680
13	42	1764	42	1764	1764
14	36	1296	48	2304	1728
15	48	2304	50	2500	2400
16	38	1444	40	1600	1520
17	40	1600	47	2209	1880
Σ = 17	626	23508	666	26994	24884

Sumber : Hasil kesioner yang telah diolah

Tabel Distribusi t

α untuk uji dua pihak						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,698	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,358	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	1,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,604	2,492	2,797
25	0,684	1,315	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660

Sumber : Sugiono (2005), Statistik untuk Penelitian