

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA  
BATIK TULIS SAJI PACITAN**

**SKRIPSI**



Oleh:

**SITI ROKANAH**

**NIM. 210717138**

Pembimbing:

**RATNA YUNITA, M.A**

**NIP. 199306072019032031**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2021**

## ABSTRAK

Rokanah, Siti. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Ratna Yunita, M.A.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan. Agar dapat melakukan pekerjaan secara baik, benar, serta memberikan hasil yang optimal. Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah: 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan?., 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan?., 3) Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan?

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* sehingga diketahui jumlah responden yaitu 57 yang merupakan karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,860 > 2,005$  atau  $sig\ 0,006 < 0,05$ , lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,271 > 2,005$  atau  $sig\ 0,002 < 0,05$  serta kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $19,645 > 3,16$  atau  $sig\ 0,000 < 0,05$ .





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Siti Rokanah	210717138	Ekonomi Syariah	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA BATIK TULIS SAJI PACITAN

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 21 April 2021



Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I

NIP. 197801122006041002

Menyetujui,  
Pembimbing

Ratna Yunita, M.A

NIP. 199306072019032031



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

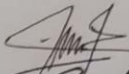
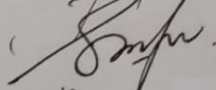
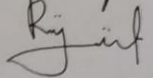
**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

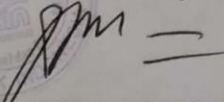
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan  
Nama : Siti Rokanah  
NIM : 210717138  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

**DEWAN PENGUJI:**

Ketua Sidang : (  )  
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I  
NIP. 197801122006041002  
Penguji I : (  )  
Ika Susilawati, S.E., M.M  
NIP. 197906142009012005  
Penguji II : (  )  
Ratna Yunita, M.A  
NIP. 199306072019032031

Ponorogo, 04 Mei 2021  
Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

  
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rokanah

NIM : 210717138

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

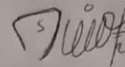
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 6 Mei 2021

Penulis



---

Siti Rokanah

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Rokanah

NIM : 210717138

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA BATIK TULIS SAJI PACITAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 05 April 2021

Pembuat Pernyataan



Siti Rokanah

NIM. 210717138

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di sebuah organisasi atau perusahaan, baik yang berskala kecil maupun besar. Sumber daya yang berkualitas, tidak diragukan lagi memiliki peranan yang sangat vital untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adanya modal, teknologi dan bahan baku melimpah akan kurang berarti, bila sumber daya manusianya tidak berkualitas dan tidak dikelola secara baik dan profesional.<sup>1</sup> Sumber daya manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai tujuan itu, semua sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin mulai dari perencanaan sumber daya manusia, sampai karyawan pensiun.<sup>2</sup> Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara baik, benar serta memberikan hasil yang optimal, maka sumber daya manusia perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan.<sup>3</sup>

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

---

<sup>1</sup> Joko Utomo, *Role Stressor, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pemimpin* (Solo: Pandiva Buku Nutrisi Peradaban, 2013), 1.

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 6.

<sup>3</sup> *Ibid.*, 181.



dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan bergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan dalam periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan pada periode waktu tertentu.<sup>4</sup>

Penelitian ini dilakukan di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan yang berada di Desa Sukoharjo Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. Batik Tulis Saji Pacitan adalah salah satu sentra batik yang dikelola oleh seorang perempuan bernama Saji, Perajin batik yang mewarisi tradisi membatik dari leluhurnya. Kemudian Saji bersama suaminya Samuri, mulai 1990 membuat rintisan batik Pacitan dengan kreasi-kreasi baru yang disebut Batik pace. Produk batik tulis dengan nama pace itu, tidak banyak berbeda dengan batik tradisional Pacitan pada umumnya. Namun konsep pewarnaan yang lebih beragam dan cemerlang, menjadikan karya seni Batik Saji khas Pacitan lebih modern. Sentra Batik Tulis Saji Pacitan ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya.<sup>5</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, pengukuran kinerja yang

---

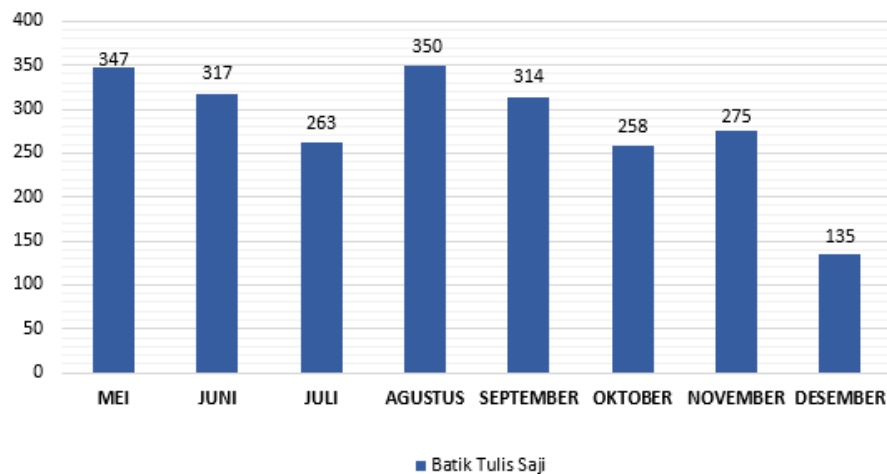
<sup>4</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 231.

<sup>5</sup> Samuri, *Wawancara*, 28 Desember 2020.

<sup>6</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 189.



dilakukan di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan dilihat dari kemampuan dan hasil produksi. Dengan diadakannya pengukuran kinerja tersebut diharapkan karyawan berusaha bekerja keras dan mampu berkomitmen yang baik terhadap perusahaan.<sup>7</sup> Di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan suatu kinerja karyawan dikatakan baik atau tidak dapat dilihat berdasarkan hasil produksi selama 8 bulan terakhir yakni sebagai berikut:



Sumber: Sentra Batik Tulis Saji Pacitan (2020).

Gambar 1.1. Laporan Hasil Produktivitas Karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa dalam 8 bulan terakhir belum memenuhi target produksi kain batik yaitu 400 kain batik setiap bulannya. Selain itu, adanya ketidakstabilan hasil produksi kain batik selama 8 bulan terakhir yakni dari bulan Mei sampai bulan Desember. Dapat dilihat pada bulan Juni dan Juli mengalami penurunan hasil produksi kain batik dengan bulan Sebelumnya. Pada bulan Mei Sentra Batik Tulis Saji Pacitan mampu memproduksi kain batik sebanyak 347 kain, sedangkan pada bulan Juni Sentra

<sup>7</sup> Saji, Wawancara, 09 Januari 2021.

Batik Tulis Saji Pacitan hanya mampu memproduksi kain batik sebanyak 317 kain dan bulan Juli sebanyak 263 kain batik. Kemudian pada bulan Agustus mengalami peningkatan hasil produksi kain batik sebesar 87 kain batik sehingga pada bulan Agustus meningkat menjadi 350 kain batik dari bulan sebelumnya. Namun pada bulan September sampai Oktober mengalami penurunan hasil produksi kain batik yaitu pada bulan September Sentra Batik Tulis Saji Pacitan hanya mampu memproduksi sebanyak 314 kain batik dan pada bulan Oktober hanya mampu memproduksi sebanyak 258 kain batik. Kemudian pada bulan November mengalami peningkatan hasil produksi sebanyak 17 kain batik sehingga menjadi 275 kain batik. Namun pada bulan Desember mengalami penurunan kembali sebanyak 140 kain batik. Hasil dari produksi karyawan yang tidak stabil dalam perusahaan apabila terus menerus terjadi maka akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan mengalami penurunan.

Kinerja dapat dikatakan suatu konstruk multidimensional yang banyak mencakup faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja.<sup>8</sup> Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti

---

<sup>8</sup> Ibid., 189.

yang telah dikemukakan sebelumnya. Artinya masing-masing variabel akan turut memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja karyawan. Masing-masing faktor akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.<sup>9</sup> Pada dasarnya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu setiap karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya dan demikian pula sebaliknya. Menurut Kasmir, apabila karyawan merasa puas atau senang dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak senang atau tidak puas atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawannya.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap empat orang karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan, diketahui bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan

---

<sup>9</sup> S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 185.

<sup>10</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 192.

agar karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa bonus, hal ini dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan sehingga akan menunjukkan bahwa kepuasan karyawan telah terpenuhi dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain kompensasi, yang membuat karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan merasa puas yaitu pemimpinnya selalu baik terhadap karyawannya dengan selalu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar selalu semangat dalam bekerja. Selain itu hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya terjalin sangat harmonis. Hal inilah yang membuat karyawan di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Akan tetapi, meskipun kepuasan kerja tinggi namun kinerja yang dihasilkan masih kurang.<sup>11</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu juga terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nikolas Ivan W.A dan Widayanti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup> Hal ini berbeda dengan penelitian Agustina Lailatul Mufidah (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Tidak hanya itu saja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja

---

<sup>11</sup> Sunyoto, dkk, *Wawancara*, 20 Desember 2020.

<sup>12</sup> Nikolas Ivan W.A dan Widayanti, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ," *Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 1 (April, 2019), 23.

<sup>13</sup> Agustina L. M, "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).

merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman dan menentramkan. Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerjanya nyaman serta tidak membuat cepat jenuh dan bosan.<sup>14</sup> Menurut kasmir, jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan yakni mengenai kondisi lingkungan kerja di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan bahwa kondisi lingkungannya cukup nyaman karena tempat untuk bekerja tidak panas dan juga dalam mengerjakan pekerjaannya lebih santai karena diperbolehkan untuk menyalakan musik agar karyawan tidak cepat jenuh dan selalu nyaman dalam bekerja dan juga rekan kerjanya pun sangat saling mendukung. Maka seharusnya jika lingkungan tempat bekerja sudah nyaman bahkan rekan kerja juga mendukung, kinerja karyawan akan meningkat. Namun pada kenyataannya tidak, bahkan sering terjadi karyawan melakukan kesalahan pada saat membatik atau memproduksi batik.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Sutoyo, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah," *Jurnal Katalogis* 4, no. 3 (2016), 188.

<sup>15</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 192.

<sup>16</sup> Iput, *Wawancara*, 20 Desember 2020.

Berdasarkan penelitian terdahulu juga terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup> Hal ini berbeda dengan penelitian Depi Nursiati (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas dan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan?
3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan?

---

<sup>17</sup> Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara,” *Manajemen*, 1 (Maret, 2019), 16.

<sup>18</sup> Depi Nursiati, “Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Kantor Cabang Madiun,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 95.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis yakni sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Pacitan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti juga berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi para akademis dan dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjut.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti



Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja di perusahaan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan kajian teori/landasan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, kajian pustaka, kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan periode penelitian, rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengolahan dan analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi gambaran umum tempat penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah beserta saran/ rekomendasi

## BAB II

### KINERJA KARYAWAN, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya.<sup>19</sup> Menurut Prawirosentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>20</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.<sup>21</sup> Kinerja karyawan (*employee performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku

---

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 67.

<sup>20</sup> Ahmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A., *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

<sup>21</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 182.

nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja.<sup>22</sup> Menurut Nawawi, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik itu bersifat fisik maupun non fisik. Menurut Simanjuntak, kinerja adalah tercapainya hasil dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Sedangkan kinerja individu adalah sebagai pencapaian kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.<sup>23</sup>

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan pada kurun waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Kasmir, faktor yang mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut:<sup>24</sup>

##### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula.

---

<sup>22</sup> Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Nilacakra, 2020), 2.

<sup>23</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 131.

<sup>24</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 189.

## 2) Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya secara baik maka akan memberikan hasil akhir yang baik juga, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan sangat mempengaruhi kinerjanya.

## 3) Rancangan Kerja

Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, maka akan bekerja secara tidak sungguh-

sungguh dan kurang bertanggung jawab yang pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk juga.

#### 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pimpinan perusahaan dalam menghadapi atau memerintah karyawannya. Gaya kepemimpinan

dapat diterapkan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira seseorang saat sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaannya juga akan mendapatkan hasil yang baik. Begitupun sebaliknya, jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Begitupun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat pada suasana kerja yang terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

### 11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun tempatnya bekerja. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh meskipun perusahaan tempatnya bekerja sedang dalam kondisi yang kurang begitu baik. Karyawan yang setia dapat mempertahankan pekerjaannya tanpa memperdulikan gangguan dari pihak pesaing.

### 12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan menepati janji tersebut, membuat karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan akan merasa bersalah apabila tidak bisa menepati janji yang telah dibuatnya.

### 13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Masuk kerja tepat waktu termasuk disiplin kerja dalam hal waktu dan juga disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin dapat mempengaruhi kinerja.

## c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 57.



### 1) Kuantitas pekerjaan

Masing-masing pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi persyaratan tersebut mulai dari pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dengan bidang yang dipilih.

### 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

### 4) Kehadiran

Suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

### 5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua

orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke, kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan oleh seorang pekerja atas pekerjaan mereka, hal ini dapat menunjukkan bahwa sejauh mana individu merasakan hasil yang sesuai dari yang mereka harapkan dari suatu pekerjaan sehingga nantinya akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>26</sup> Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>27</sup> Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sehingga produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.<sup>28</sup> Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional

---

<sup>26</sup> Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Jakarta: CV. Penerbit Qiara Media, 2019), 20.

<sup>27</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 413.

<sup>28</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 227.

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>29</sup>

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional atau perasaan seorang karyawan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari apa yang mereka hasilkan dari suatu pekerjaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut:<sup>31</sup>

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan kepribadian.

---

<sup>29</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), 193.

<sup>30</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 77.

<sup>31</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, kedudukan, mutu pengawasan, kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith *et al.* Menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:<sup>32</sup>

#### 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.

#### 2) Kesempatan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

#### 3) Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai di promosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai.

#### 4) Kepuasan terhadap supervisi

---

<sup>32</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, 45.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

#### 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.<sup>33</sup> Menurut Gazhali Saydam lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Vischer, lingkungan kerja adalah tempat kerja yang

---

<sup>33</sup> Bahrur Rosyid, *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi* (Mataram: CV.Sanabil , 2015), 83.

dapat mendukung akan meningkatnya kinerja pegawai dan mengoptimalkan produktivitas pegawai.<sup>34</sup>

Menurut Pandi Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya. Selain itu, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.<sup>35</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal yang mampu mempengaruhi pekerjaannya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern yakni sebagai berikut.<sup>36</sup>

1) Faktor Intern terdiri dari pencahayaan, lingkungan kerja yang bersih,

Penerangan yang cukup dan Pertukaran udara yang baik.

---

<sup>34</sup> Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), 54.

<sup>35</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Depublish, 2016), 51.

<sup>36</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia, 1992), 48.

- 2) Faktor Ekstern terdiri dari Jaminan terhadap keamanan, kebisingan dan Bebas dari gangguan penduduk sekitar.

**c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito ada tiga indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>37</sup>

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja bisa berupa tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan dan sebagainya.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul di antara sesama rekan kerja. Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa

---

<sup>37</sup> Ibid., 159.



peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pandi Afandi, secara jelas menggambarkan adanya hubungan positif dan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.<sup>38</sup>

Selain itu menurut Mila Badriyah dalam jurnal Chadek Novi Charisma Dewi, bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan hasil kerja yang baik. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sehingga produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.<sup>39</sup>

Teori diatas senada dengan penelitian dari Lince Marcellina Hutabarat, dkk yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dan

---

<sup>38</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, 63.

<sup>39</sup> Chadek Novi Charisma Dewi, dkk, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara," *Manajemen*, 2, (November, 2018), 126.

sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja karyawan rendah.<sup>40</sup>

## 5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.<sup>41</sup>

Selain itu menurut Alex S Nitisemito bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memiliki kenyamanan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu dimana keadaan atau tempat seseorang dalam melaksanakan

---

<sup>40</sup> Lince Marcellina Hutabarat, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan", *Ilmiah Socio Secretum*, 9 (November, 2019), 241.

<sup>41</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, 51.

tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan.<sup>42</sup>

Teori diatas senada dengan penelitian dari Marsel Mario Minggu yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja nyaman dan aman maka semakin baik kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan keamanan maka semakin buruk kinerja karyawan.<sup>43</sup>

## **6. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Alex Nitisemito, Kepuasan kerja dan lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi seseorang lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja ataupun karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah. Sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan menjadi baik.<sup>44</sup> Selain itu, menurut wibowo, Kepuasan kerja dan lingkungan kerja akan mampu memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja karyawannya.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia, 1992), 182.

<sup>43</sup> Marsel Mario Minggu, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado," *EMBA*, 1 (Januari, 2019), 1071.

<sup>44</sup> *Ibid.*, 191.

<sup>45</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 452.

Teori diatas senada dengan penelitian dari Lince Marcellina Hutabarat, dkk yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, jika kepuasan kerja dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.<sup>46</sup>

## B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini. berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan:

**Tabel 2.1**  
**Kajian Pustaka**

No.	Nama/ Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Monica Dwi Amalia/ 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Mirota Kampus Yogyakarta	Variabel: Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja	Variabel terikat <i>turnover</i> <i>intention</i> karyawan. Teori Mobley.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT Mirota Kampus

<sup>46</sup> Lince Marcellina Hutabarat, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan", *Ilmiah Socio Secretum*, 9 (November, 2019).

					Yogyakarta (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta (3) Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. <sup>47</sup>
2.	Chadek Novi Charisma Dewi , I Wayan Bagia , Gede Putu Agus Jana Susila/ 2018	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD	Variabel: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Variabel: Stres Kerja. Teori: Robbins	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

<sup>47</sup> Monica Dwi Amalia, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Mirota Kampus Yogyakarta," *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), 61.

		Surya Raditya Negara			karyawan, Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. <sup>48</sup>
3.	Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkon dan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi	Variabel: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Variabel: Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi. Teori : Robbins	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja

<sup>48</sup> Chadek Novi Charisma Dewi, dkk, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara," *Manajemen*, 2, (November, 2018), 154.

	Farlane S. Rumokoy/ 2018	Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado			dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>49</sup>
4.	Pidha Tri Rahayu/ 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Variabel: Motivasi Kerja. Teori: Christi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif

<sup>49</sup> Marsel Mario Minggu, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado.



		(Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)			terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. <sup>50</sup>
5.	Sovia Zahrianti Erika/ 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun	Variabel: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel: Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Teori: Suparyadi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja

<sup>50</sup> Pidha Tri Rahayu, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)," *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), 60.

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>51</sup>
--	--	--	--	--	--

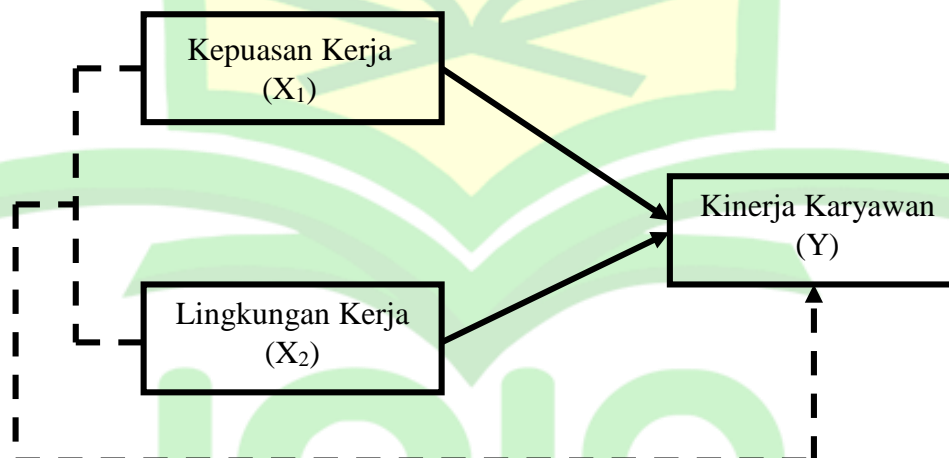
Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini melanjutkan kajian tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu. Namun pada penelitian ini mengkaji lebih mendalam tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan teori yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Monica Dwi Amalia menggunakan teori Mobley, sedangkan Chadek Novi Charisma Dewi dan Marsel Mario Minggu menggunakan teori Sopiah, Pidha Tri Rahayu menggunakan teori Christi dan

<sup>51</sup> Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 89.

skripsi Sovia Zahrianti Erika menggunakan teori dari Suparyadi sebagai dasarnya. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori dari Kasmir sebagai dasarnya, dengan alasan bahwa dari beberapa teori yang digunakan oleh penelitian sebelumnya tidak ada yang menjelaskan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Selain itu terdapat perbedaan tempat penelitian yaitu Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga kerangka pemikiran ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————> : Berpengaruh secara persial

- - - - -> : Berpengaruh secara simultan

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah.<sup>52</sup>

Berdasarkan masalah yang ada, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

##### 1. Hipotesis 1

Ho<sub>1</sub> : Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

Ha<sub>1</sub> : Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

##### 2. Hipotesis 2

Ho<sub>2</sub> : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

Ha<sub>2</sub> : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Pacitan.

##### 3. Hipotesis 3

Ho<sub>3</sub> : Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

Ha<sub>3</sub> : Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Pacitan.

---

<sup>52</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 68.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme*. Metode ini digunakan untuk meneliti suatu populasi dan sampel tertentu, dimana dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian jenis ini, kemudian dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan yakni kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Variabel dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel penelitian**

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan.

##### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada indikator

atau dimensi dari suatu konsep atau variabel.<sup>53</sup> Definisi operasional yang dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.	a. Kuantitas Pekerjaan	Meithiana Indrasari, <i>Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan</i> (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017)
			b. Kualitas Pekerjaan	
			c. Ketepatan waktu	
			d. Kehadiran	
			e. Kemampuan Kerja Sama	
2	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Perasaan senang atau tidak senang seseorang berkenaan dengan pekerjaannya.	a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Meithiana Indrasari, <i>Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan</i> (Yogyakarta:
			b. Kesempatan terhadap gaji	
			c. Kesempatan promosi	
			d. Kepuasan terhadap supervisi	
			e. Kepuasan terhadap	

<sup>53</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), 97.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
			rekan sekerja	Indomedia Pustaka, 2017)
3	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja	Alex S Nitisemito, <i>Manajemen Personalia</i> (Jakarta: Ghalia, 1992)

### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan yang beralamatkan di Dusun Ngerjoso, Desa Sukoharjo, Kecamatan Pacitan, Kabupaten Pacitan. Alasan peneliti mengambil lokasi di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan dikarenakan letaknya yang strategis, mudah dijangkau serta salah satu Sentra Batik Tulis yang paling terkenal di Pacitan dan semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini tersedia di sana. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2021.

### D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan yang berjumlah 130 dengan rincian 74 karyawan perempuan dan 56 karyawan laki-laki.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi pada karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan dengan jumlah 130 dan teknik pengambilan sampel atau biasa dikenal dengan teknik sampling pada penelitian



ini menggunakan *Simple Random Sampling*, sehingga pengambilan anggota sampel dan populasi pada penelitian ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan atau menghitung sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Slovin* yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{130}{1+(130)(10\%)^2} \\ &= 56,52 \\ &= 57 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (10%)

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi berjumlah 130 orang dengan tingkat *error* 10% adalah 57 orang responden.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, dikarenakan data penelitian yang digunakan berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer dalam

penelitian ini yakni data yang bersumber dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan yang bekerja di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan. Data primer yang dikumpulkan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang bersumber dari artikel-artikel serta buku-buku yang dibuat oleh pihak ketiga yang memiliki relevansi terhadap penelitian ini tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan alat bantu agar pekerjaan pengumpulan data lebih mudah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Dalam pelaksanaannya kuesioner atau angket ini diberikan kepada karyawan Sentra Batik Tulis Saji Pacitan agar mereka mengisi sesuai dengan apa yang terjadi sebenarnya.

#### **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala interval atau *likert* dengan memberikan ranking terhadap pendapat responden. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dengan indikator tersebut digunakan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan ataupun pertanyaan.

Dalam penelitian ini terdapat 4 alternatif jawaban mengenai persetujuan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang disediakan oleh peneliti. Agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif maka setiap alternatif jawaban diberi skor.

Berikut ini kriteria pemberian skor pada skala *likert* sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala *Likert***

Simbol	Jawaban	Skor/ Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas Pekerjaan	1, 2
		b. Kualitas Pekerjaan	3, 4
		c. Ketepatan waktu	5, 6
		d. Kehadiran	7, 8
		e. Kemampuan Kerja Sama	9, 10
2	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	11, 12
		b. Kesempatan terhadap gaji	13, 14
		c. Kesempatan promosi	15, 16
		d. Kepuasan terhadap supervisi	17, 18
		e. Kepuasan terhadap rekan sekerja	19, 20
3	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Suasana kerja	21, 22
		b. Hubungan dengan rekan kerja	23, 24

		c. Tersedianya fasilitas kerja	25, 26
--	--	--------------------------------	--------

## H. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung (*Corrected Item Total Correlation*) dengan  $r$  tabel. Adapun kriteria pengujian validitas tersebut sebagai berikut:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

### 2. Reliabilitas

Suatu Data yang dapat dipercaya dihasilkan dari instrumen yang reliabel atau instrumen yang dapat dipercaya. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan. Uji reliabilitas yang dilakukan dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari  $\alpha > 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari  $\alpha < 0,60$ .

## I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan peneliti yaitu mengumpulkan data dari hasil penyebaran kuesioner. Dari data tersebut peneliti kemudian mengolah data dengan menggunakan bantuan SPSS V.21. Pengolahan data

menggunakan SPSS bertujuan agar memperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

Untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas diharuskan berdistribusi normal, karena untuk uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji statistik non parametrik *kolmogorov smirnov* (K-S). Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak yaitu dengan nilai signifikansinya. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal.<sup>54</sup>

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam

---

<sup>54</sup>Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 225.

penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai absolut residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifikan ( $r > 0,05$ ) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila level dibawah ( $r > 0,05$ ) maka terjadi heteroskedastisitas.<sup>55</sup>

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW).<sup>56</sup> Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:<sup>57</sup>

**Tabel 3.4**  
**Kriteria *Durbin Watson***

Hipotesis Nol	Keputusan	Kriteria
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Decision</i>	$dL < d < dU$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No Decision</i>	$4 - dU < d < 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Terima	$dU < d < 4 - dU$

<sup>55</sup> Ibid., 226.

<sup>56</sup> Ibid., 159.

<sup>57</sup> Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, Dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), 80.

#### d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan bebas lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas.<sup>58</sup>

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dikarenakan dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:<sup>59</sup>

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan (*dependent*)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien kepuasan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien lingkungan kerja

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

<sup>58</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 227.

<sup>59</sup> Toni Wijaya dan Santi Budiman, *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen* (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2016), 21.



### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Parameter Individual/Parsial (Uji t)

Uji t ini disebut juga uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya yakni sebagai berikut:<sup>60</sup>

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai t tabel ditentukan dari tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan df  $(n-k-1)$  dimana  $n =$  Jumlah data,  $k =$  Jumlah variabel independen.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, yaitu sebagai berikut:

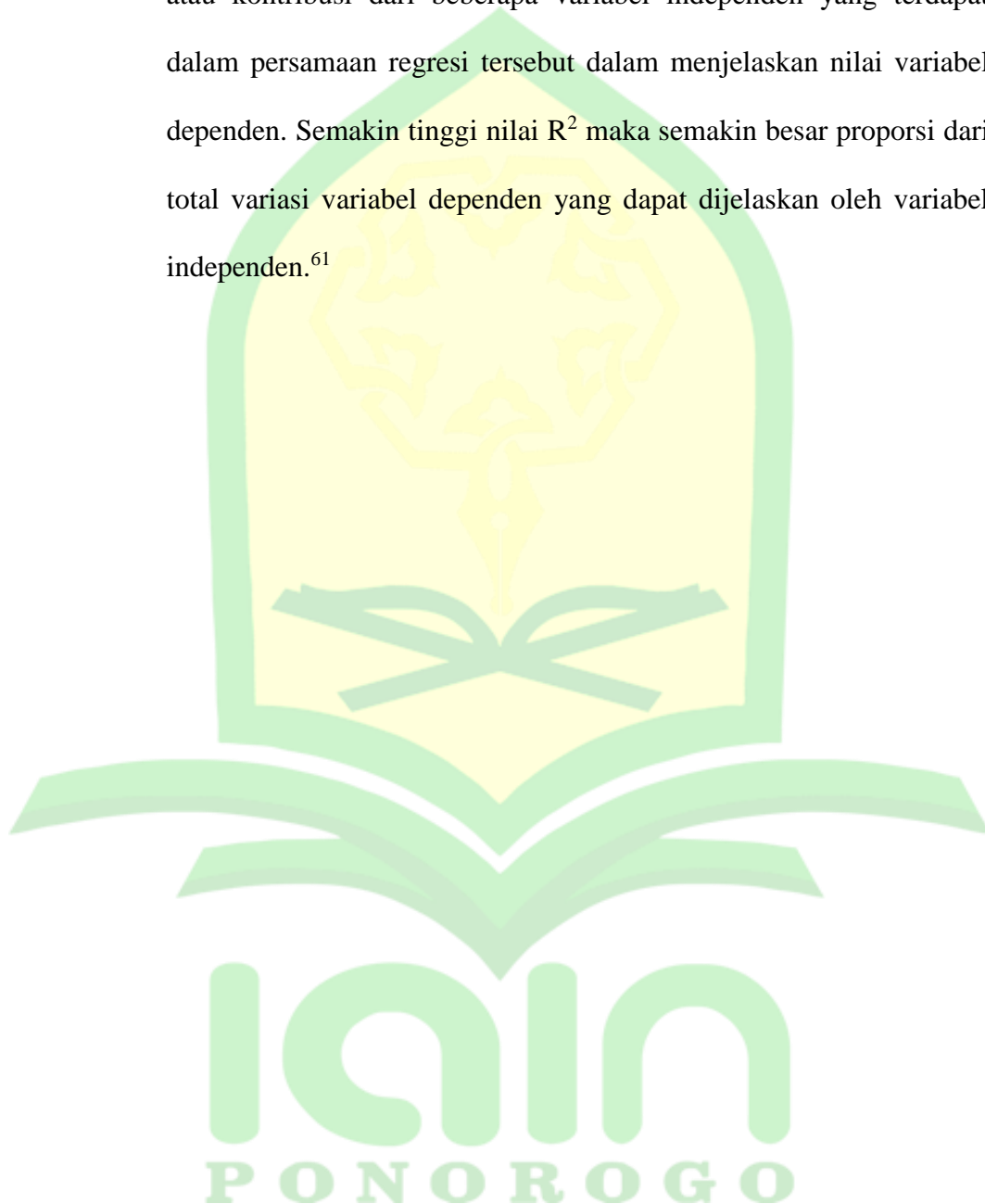
- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau yang dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan

<sup>60</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 162.

kemampuan variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui berapa besar peran atau kontribusi dari beberapa variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut dalam menjelaskan nilai variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.<sup>61</sup>



---

<sup>61</sup> Ibid., 228.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Desa Sukoharjo Pacitan merupakan lingkungan pengrajin batik yang telah ada sejak turun temurun. Satu di antara para pengrajin batik tersebut bernama Saji. Sejak kecil beliau sudah belajar membatik dari orang tuanya. Jiwanya yang sudah menyatu dengan batik tulis, membuat beliau pada tahun 1990, bersama dengan suaminya samuri mendirikan dan menampung pengrajin batik di lingkungannya dan memunculkan apa yang disebut Sentra Batik Tulis Saji Pacitan. Seiring waktu, nama ini pun terus berkibar bahkan kini menjadi salah satu ikon batik Pacitan. Semua itu dicapai dengan perjuangan yang sangat berat.

Tidak hanya menjual batik, bahkan untuk mengenalkan kepada masyarakat Pacitan waktu itu pun sangat sulit. Akan tetapi setelah beberapa tahun berdiri, Sentra Batik Tulis Saji Pacitan mulai dikenal dikalangan masyarakat dan seiring tahun berganti Batik Saji semakin dikenal luas. Batik saji ini sebenarnya tidak banyak berbeda dengan batik khas Pacitan, yang bermotif khas Pace Pacitan. Hanya saja konsep pewarnaan yang lebih beragam dan cemerlang, menjadikan Batik Saji tampil lebih modern. Motif yang dikembangkan pun juga masih mengadopsi motif wayang beber yang masa lalu sangat populer di Pacitan.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> AZ, Melalui Perjuangan Berat, Batik Tulis Saji Kini Jadi Ikon Pacitan, dalam <https://halopacitan.com/read/melalui-perjuangan-berat-batik-tulis-saji-kini-jadi-ikon-pacitan>, (diakses pada tanggal 06 April 2021, jam 18.57).

## B. Hasil Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dengan membandingkan nilai  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$ . Apabila nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner valid. Pengujian ini dilakukan dengan memberikan data kuesioner kepada 57 responden, maka  $R_{tabel}$  yang digunakan yaitu 0,256. Hasil dari pengujian validitas instrumen tersebut yakni sebagai berikut:

#### a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Hasil dari pengujian validitas untuk item pernyataan variabel X1 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i> ( $R_{hitung}$ )	$R_{tabel}$	Keputusan
1	X1.1	0,543	0,256	Valid
2	X1.2	0,593	0,256	Valid
3	X1.3	0,556	0,256	Valid
4	X1.4	0,611	0,256	Valid
5	X1.5	0,778	0,256	Valid
6	X1.6	0,640	0,256	Valid
7	X1.7	0,662	0,256	Valid
8	X1.8	0,325	0,256	Valid
9	X1.9	0,658	0,256	Valid
10	X1.10	0,404	0,256	Valid

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja (X1) dinyatakan

valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,256). Sehingga dalam penelitian ini semua item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengumpulan data.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil dari pengujian validitas untuk item pernyataan variabel X2 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i> ( $R_{hitung}$ )	$R_{tabel}$	Keputusan
1	X2.1	0,546	0,256	Valid
2	X2.2	0,678	0,256	Valid
3	X2.3	0,678	0,256	Valid
4	X2.4	0,731	0,256	Valid
5	X2.5	0,643	0,256	Valid
6	X2.6	0,680	0,256	Valid

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,256). Sehingga dalam penelitian ini semua item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengumpulan data.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian validitas untuk item pernyataan variabel Y yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation (R<sub>hitung</sub>)</i>	<i>R<sub>tabel</sub></i>	Keputusan
1	Y.1	0,334	0,256	Valid
2	Y.2	0,423	0,256	Valid
3	Y.3	0,280	0,256	Valid
4	Y.4	0,343	0,256	Valid
5	Y.5	0,555	0,256	Valid
6	Y.6	0,566	0,256	Valid
7	Y.7	0,713	0,256	Valid
8	Y.8	0,357	0,256	Valid
9	Y.9	0,565	0,256	Valid
10	Y.10	0,685	0,256	Valid

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,256). Sehingga dalam penelitian ini semua item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengumpulan data.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari suatu angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket atau kuesioner tersebut dapat diandalkan atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach's alpha* > 0,60 dan apabila *Cronbach's alpha* < 0,60 maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel. Hasil dari pengujian reliabilitas yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keputusan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,744	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,709	0,60	Reliabel

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data.

### C. Hasil Pengujian Deskriptif

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan yang berjumlah 57 responden. Dalam penelitian ini didapatkan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dengan penjabaran yaitu sebagai berikut:

#### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin responden yang diambil dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	19	33,3%
2.	Perempuan	38	66,7%
	Total	57	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021



Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau sebanyak 33,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau sebanyak 66,7%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden, peneliti mengelompokkan menjadi 3 kategori yaitu usia < 20 tahun, usia 20-30 tahun dan usia 30 tahun. Berikut data mengenai usia responden yang diambil dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 20 Tahun	5	8,8%
2.	20-30 Tahun	21	36,8%
3.	>30 Tahun	31	54,4%
	Total	57	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 20 Tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak 8,8%, responden yang berusia 20-30 Tahun sebanyak 21 orang atau sebanyak 36,8% dan responden yang berusia >30 Tahun sebanyak 31 orang atau sebanyak 54.4%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia >30 Tahun.

### 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden, peneliti mengelompokkan menjadi 4 kategori yaitu SD sederajat, SLTP, SLTA, diploma atau sarjana. Berikut data mengenai pendidikan terakhir responden yang diambil dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	SD sederajat	8	14%
2.	SLTP	11	19,3%
3.	SLTA	38	66,7%
4.	Diploma atau sarjana	0	0%
	Total	57	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang pendidikan terakhir SD sederajat sebanyak 8 orang atau sebanyak 14%, responden yang pendidikan terakhir SLTP sebanyak 11 orang atau sebanyak 19,3%, responden yang pendidikan terakhir SLTA sebanyak 38 orang atau sebanyak 66,7% dan responden yang pendidikan terakhir diploma atau sarjana tidak ada. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang pendidikan terakhir SLTA.

## D. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dalam menentukan apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat nilai signifikansinya. Apabila nilai sig > 0,05 maka

variabel berdistribusi normal dan apabila nilai sig < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91628406
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,050
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,807
Asymp. Sig. (2-tailed)		,533

Sumber: data hasil pengolahan spss v21. 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas residual sebesar 0,533 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Pengambilan kesimpulan dalam uji glejser dengan melihat hasil dari nilai signifikansinya. Apabila hasil ujinya diatas level signifikan ( $r > 0,05$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

tetapi jika dibawah level signifikan ( $r < 0,05$ ) maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,075	1,526		2,014	,049
1 X1	,017	,043	,062	,398	,692
X2	-,097	,073	-,209	-1,333	,188

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar  $0,692 > 0,05$  dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,188 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam metode regresi linier ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,400	1,951	1,722

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 1,722 yang berarti lebih besar dari nilai dU yaitu 1,645 dan lebih kecil dari nilai 4-dU ( $4-1,645= 2,355$ ) atau  $1,645 < 1,722 < 2,355$ . Hasil tersebut didapat dari melihat tabel DW dengan jumlah sampel 57 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$  maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,729	1,373
X2	,729	1,373

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari kedua variabel menunjukkan nilai VIF  $< 10$  atau  $1,373 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas atau tidak ada multikolinieritas. Sehingga asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel X1, X2 terhadap variabel Y, serta untuk mengetahui diantara variabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y. Hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,288	2,580		7,863	,000
1 X1	,210	,073	,347	2,860	,006
X2	,404	,124	,397	3,271	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh model regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + error$$

$$Y = 20,288 + 0,210X_1 + 0,404X_2 + error$$

a. Konstanta ( $b_0$ )

Nilai Konstanta ( $b_0$ ) sebesar 20,288 menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) jika dianggap konstan atau tetap (0), maka tingkat kinerja karyawan yaitu sebesar 20,288.

b. Konstanta ( $b_1$ ) untuk Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja)

Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,210. Nilai ( $b_1$ ) yang positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika

kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,210 artinya jika kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja karyawan naik sebesar 0,210 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

c. Konstanta ( $b_2$ ) untuk Variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja)

Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,404. Nilai ( $b_2$ ) yang positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika lingkungan kerja memadai atau baik maka kinerja karyawan meningkat. Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,404 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja karyawan naik sebesar 0,404 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain tetap.

### 3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji  $t$ )

Uji  $t$  ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara parsial atau sendiri-sendiri. Suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel yang lain jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Hasil pengujian parsial (uji  $t$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

P O N O R O G O



**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,288	2,580		7,863	,000
1 X1	,210	,073	,347	2,860	,006
X2	,404	,124	,397	3,271	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan hasil uji parsial (uji t) yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengujian pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau  $0,006 < 0,05$ , selain itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,860 > 2,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

2) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengujian pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau  $0,002 < 0,05$ , selain itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,271 > 2,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga model regresi yang diperoleh layak atau signifikan. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	149,623	2	74,812	19,645	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	205,640	54	3,808		
Total	355,263	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat menghasilkan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau  $0,000 < 0,05$ , selain itu nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $19,645 > 3,16$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar peran atau kontribusi dari

variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,400	1,951

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data hasil pengolahan SPSS V21. 2021

Berdasarkan dari hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,649 menunjukkan bahwa hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  tergolong kuat karena nilai R mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,421 memiliki arti bahwa pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 0,421 atau 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain  $X_1$  dan  $X_2$  yang tidak masuk dalam model.

## E. Pembahasan

Dari hasil analisis diatas, maka pembahasan hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan

Menurut Kasmir, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang saat sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaannya juga

akan mendapatkan hasil yang baik. Begitupun sebaliknya, jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.<sup>63</sup>

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya semakin karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka kinerjanya semakin meningkat dan sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas ataupun kurang puas atas pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin menurun. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang telah diuji dengan *software* SPSS. V21 menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau  $0,006 < 0,05$ , selain itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,860 > 2,005$ . Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lince Marcellina Hutabarat, dkk yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>64</sup> Begitu pula dengan penelitian Chadek Novi Charisma Dewi, dkk yang menyatakan

---

<sup>63</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 189.

<sup>64</sup> Lince Marcellina Hutabarat, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan", *Ilmiah Socio Secretum*, 9 (November, 2019).

bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.<sup>65</sup>

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikolas Ivan W.A dan Widayanti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>66</sup> Hal tersebut dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih rendah dari nilai  $t_{tabel}$ . Sedangkan dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila kepuasan kerja seorang karyawan terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerjanya pun akan baik.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan

Menurut Kasmir, lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan dapat memberikan ketenangan serta keamanan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Begitupun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak

---

<sup>65</sup> Chadek Novi Charisma Dewi, dkk, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara," *Manajemen*, 2, (November, 2018).

<sup>66</sup> Nikolas Ivan W.A dan Widayanti, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ," *Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 1 (April, 2019).

memberikan kenyamanan atau ketenangan seta keamanan, maka akan berakibat pada suasana kerja yang terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.<sup>67</sup>

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya apabila lingkungan kerjanya memberikan kenyamanan, ketenangan dan keamanan maka kinerjanya tidak akan terganggu dan akan semakin meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya, jika lingkungan kerjanya tidak memberikan kenyamanan, ketenangan dan keamanan maka kinerjanya akan terganggu dan kinerjanya akan semakin menurun. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang telah diuji dengan *software* SPSS.V21 menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau  $0,002 < 0,05$ , selain itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,271 > 2,005$ . Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>68</sup> Begitu pula

---

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Marsel Mario Minggu, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado," *EMBA*, 1 (Januari, 2019).

dengan hasil penelitian Sovia Zahrianti Erika yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>69</sup>

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>70</sup> Hal tersebut dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih rendah dari nilai  $t_{tabel}$ . Sedangkan dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan, ketenangan dan keamanan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerjanya pun akan menjadi baik.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dapat dilihat dari hasil uji F yaitu nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau  $0,000 < 0,05$ , selain itu nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,645 > 3,16$ , sedangkan nilai R yang diperoleh sebesar 0,649 menunjukkan bahwa

---

<sup>69</sup> Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).

<sup>70</sup> Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri, "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara," *Manajemen*, 1 (Maret, 2019).



hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  tergolong kuat karena nilai  $R$  mendekati 1 dan nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,421 memiliki arti bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mampu menjelaskan variabel  $Y$  sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain  $X_1$  dan  $X_2$ .

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lince Marcellina Hutabarat, dkk yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>71</sup> Hasil ini juga mendukung teori Kasmir yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dikelompokkan menjadi 13 faktor diantaranya yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.<sup>72</sup>

Menurut Alex Nitisemito, Kepuasan kerja dan lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi seseorang lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja ataupun karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah. Sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan menjadi baik.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Lince Marcellina Hutabarat, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan", *Ilmiah Socio Secretum*, 9 (November, 2019).

<sup>72</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 189.

<sup>73</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia, 1992).



Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian peneliti mendukung teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan lingkungan kerja mendukung dan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan dibuktikan dari hasil analisisnya yaitu memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,006 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,860 > 2,005$ .
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan dibuktikan dari hasil analisisnya yaitu memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,002 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,271 > 2,005$ .
3. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan dibuktikan dari hasil analisisnya yaitu nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,645 > 3,16$ .

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini beberapa saran yang mungkin berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

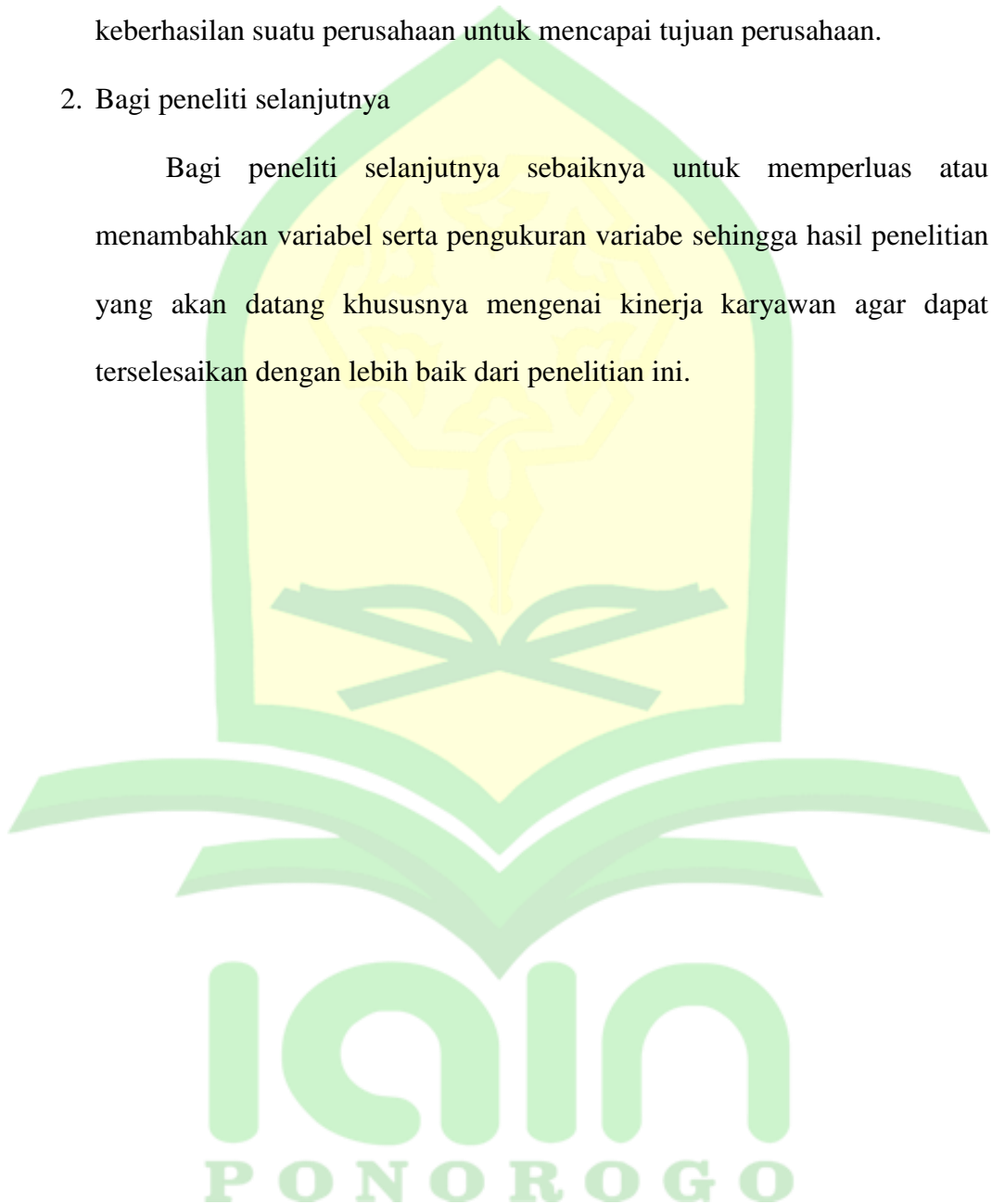
1. Bagi Sentra Batik Tulis Saji Pacitan

Agar kinerja karyawan lebih baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan akan karyawan selain itu perusahaan harus

memperhatikan lagi faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dikarenakan karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya untuk memperluas atau menambahkan variabel serta pengukuran variabel sehingga hasil penelitian yang akan datang khususnya mengenai kinerja karyawan agar dapat terselesaikan dengan lebih baik dari penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish. 2016.
- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2015.
- Fauzi, Ahmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press. 2020.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2001.
- Hasibuan, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. 2017.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2004.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia. 1992.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni hartati. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: CV. Penerbit Qiara Media. 2019.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Rosyid, Bahrur. *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi*. Mataram: CV.Sanabil. 2015.
- Silitonga, Eddy Sanusi. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka. 2020.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2019.
- Suryani, Ni Kadek. Dkk. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra, 2020.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Utomo, Joko. *Role Stressor, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pemimpin*. Solo: Pandiva Buku Nutrisi Peradaban. 2013.

Warsito, Hermawan. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 1995.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.

Widarjono, Agus. *Analisis Multivarian Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, Dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2010.

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.

Wijaya, Toni dan Santi Budiman. *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Pohon Cahaya. 2016.

### **Jurnal**

Charisma Dewi, Chadek Novi. Dkk. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *Manajemen*. 2. 2018.

Hutabarat, Lince Marcellina, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan." *Ilmiah Socio Secretum*. 9. 2019.

Minggu, Marsel Mario. dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado." *EMBA*. 1 .2019.

Siahaan, Syalimono dan Syaiful Bahri. "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara." *Manajemen*. 1. 2019.

Sutoyo. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Katalogis* 4. no. 3. 2016.

### **Skripsi**

Erika, Sovia Zahrianti. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun." *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2020.

Nursiati, Depi. "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Kantor Cabang Madiun." *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2020.

Rahayu, Pidha Tri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)." *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. 2019.

W.A, Nikolas Ivan dan Widayanti. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ." *Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. 1. 2019.

### **Wawancara**

Iput. *Wawancara*. 20 Desember 2020.

Saji. *Wawancara*. 09 Januari 2021.

Samuri. *Wawancara*. 28 Desember 2020.

Sunyoto, dkk. *Wawancara*. 20 Desember 2020.

**Internet**

AZ. Melalui Perjuangan Berat, Batik Tulis Saji Kini Jadi Ikon Pacitan, dalam <https://halopacitan.com/read/melalui-perjuangan-berat-batik-tulis-saji-kini-jadi-ikon-pacitan>. Diakses pada tanggal 06 April 2021.

