



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA
LAND.EUH**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Muhamad Farhan Lubis

021120210

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA
LAND.EUH**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis :
(Towaf Totok Irawan, SE, Me, PhD.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal :

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Muhamad Farhan Lubis
NPM : 021120210
Program Studi : Manajemen
Mata kuliah : Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther
Anggota komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ekowisata Land.euh.

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA
LAND.EUH**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada:

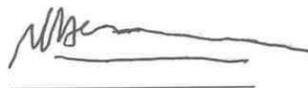
22 Juli 2024

Muhamad Farhan Lubis

021120210

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dewi Atika, SE.,M.Si.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Farhan Lubis

NPM : 021120210

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ekowisata Land.euh.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Agustus 2024



Muhamad Farhan Lubis

021120210

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

MUHAMAD FARHAN LUBIS. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh. Di bawah bimbingan: HARI MUHARAM dan DEWI TAURUSYANTI. 2024.

Hasil kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. pengaruh tersebut ialah untuk karyawan agar lebih ter motivasi untuk melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini lingkungan kerja dan kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ekowisata Land.euh. berjumlah 37 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis uji T dan uji F, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi lingkungan kerja berada dalam kategori baik atau tinggi dengan skor total rata-rata sebesar 79%. Kondisi kepuasan kerja berada dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi dengan skor total rata-rata sebesar 82%. Kondisi kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi dengan skor total rata-rata sebesar 84%. Hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 22.352 berbentuk positif, sedangkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 92.959 > F_{tabel} 3,27$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu (X1) lingkungan kerja dan (X2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif dan dapat diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmatnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor dan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh.

penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Alamsyah Lubis dan Ibu Sumiyati selaku kedua orang tua saya yang selalu mendampingi, memberikan kasih sayang, nasehat, dukungan, serta motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian ini.
2. Kaka, saudara dan kerabat Terimakasih atas bantuan, doa dan semangatnya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
3. Kepada pasangan saya Mardotillah Sifana yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, saran, dan mendengarkan keluh kesah peneliti dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.
4. Bapak Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
5. Bapak Towaf T. Irawan, SE., ME selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther selaku Ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan penelitian ini.
8. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Kepada teman-teman Hanes, Rizki, Iqbal, Rafli, Ari, Taufik dan Teman-Teman Manajemen kelas F angkatan 2020 yang memberi kenangan, semangat serta kebersamaannya di masa perkuliahan.

Bogor, Agustus 2024

Muhamad Farhan Lubis

DAFTAR ISI

JUDUL	1
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAH HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Praktis	10
1.4.2. Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Lingkungan Kerja.....	14
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.2.2. Faktor-Faktor dan Jenis Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3. Kepuasan Kerja	17

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.3.2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.....	18
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.4. Kinerja Karyawan.....	20
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
2.4.5. Indikator Kinerja.....	23
2.5. Penelitian Sebelumnya Dan Konstelasi Pemikiran.....	25
2.5.1. Penelitian Sebelumnya.....	25
2.5.2. Kerangka Pemikiran.....	30
2.6. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	33
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	33
3.4. Operasional Variabel.....	34
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7. Kalibrasi Instrumen.....	38
3.7.1. Uji Validitas.....	38
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	41
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data.....	42
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.8.4. Uji Hipotesis.....	44
3.8.5. Koefisien Determinasi (R ²).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46

4.1.1. Gambaran Umum Ekowisata Land.euh	46
4.1.2. Visi dan Misi.....	46
4.1.3. Struktur Organisasi Ekowisata Land.euh.....	47
4.2. Profil Responden	48
4.3. Analisis Data	50
4.3.1. Analisis Deskriptif	50
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	86
4.3.3. Uji Hipotesis	88
4.3.4. Koefisien Determinasi (R_2).....	90
4.3.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	91
4.4. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	91
4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh	91
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh	92
4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Simpulan.....	95
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Ekowisata Land.euh.....	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kerja Ekowisata Land.euh.....	4
Tabel 1.3 Penilaian Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.4 Data karyawan keluar masuk.....	6
Tabel 1.5 Lingkungan Kerja Karyawan.....	7
Tabel 1.6 Data Pemberian Upah.....	8
Tabel 1.6 Pra-survey Kepuasan Kerja Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Bagian Operasional.....	35
Tabel 3.3 Skala Likert.....	36
Tabel 3.4 Skala Rating.....	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.8 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas.....	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4 Mayoritas Data Responden.....	48
Tabel 4.5 Penerangan Ditempat Kerja Baik.....	48
Tabel 4.6 Penerangan Ditempat Kerja Sesuai Standar.....	49
Tabel 4.7 Pencahayaan Ditempat Kerja Membantu Pekerjaan.....	50

Tabel 4.8 Suhu Didalam Ruangan Membuat Nyaman Bekerja.....	50
Tabel 4.9 Terdapat Sirkulasi Udara Diruangan.....	51
Tabel 4.10 Alat Pengukur Suhu Udara Berfungsi.....	51
Tabel 4.11 Suara Bising Kendaraan Dapat Ditolelir.....	52
Tabel 4.12 Suara Bising Ditempat Kerja Mempengaruhi Konsentrasi.....	53
Tabel 4.13 Suara Bising Pengunjung Dan Karyawan Tidak Berpengaruh.....	53
Tabel 4.14 Penggunaan Cat Yang Digunakan Memberikan Efek Semangat.....	54
Tabel 4.15 Penggunaan Warna Cat Tidak Berpengaruh Dalam Konsentrasi.....	54
Tabel 4.16 Warnan Dinding Dapat Mendukung Keadaan Pikiran.....	55
Tabel 4.17 Tata Letak Peralatan Tersusun Rapih.....	56
Tabel 4.18 Ruangan Kerja Memiliki Luas Yang Cukup Nyaman.....	56
Tabel 4.19 Ruangan Kerja Selalu Dibersihkan.....	57
Tabel 4.20 Merasa Bahwa Bangunan Kerja Sudah Standar Keamanan.....	57
Tabel 4.21 Adanya Petugas Keamanan Di Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.22 Tempat Bekerja Menjamin Keamanan Saat Bekerja.....	58
Tabel 4.23 Hubungan Dan Perlakuan Antar Karyawan Berjalan Baik.....	59
Tabel 4.24 Aman Dari Bentuk Intimidasi Antar Karyawan.....	60
Tabel 4.25 Komunikasi Antar Karyawan Berjalan Dengan Baik.....	60
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.27 Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4.28 Tugas Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan.....	62
Tabel 4.29 Karyawan Diberi Kesempatan Untuk Mengembangkan Kemampuan.....	63
Tabel 4.30 Pekerjaan Yang Diterima Sesuai Dengan Keinginan.....	64
Tabel 4.31 Menerima Gaji Yang Sangat Sesuai Dan Mencukupi.....	64
Tabel 4.32 Karyawan Belum Mendapat Kesempatan Untuk Kenaikan Gaji.....	65
Tabel 4.33 Gaji Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.....	65
Tabel 4.34 Masa Kerja Dijadikan Pertimbangan Untuk Promosi Jabatan.....	66
Tabel 4.35 Prestasi Kerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Harapan.....	67

Tabel 4.36 Perusahaan Memberikan Kesempatan Untuk Naik Jabatan.....	67
Tabel 4.37 Senang Dengan Atasan Yang Memperlakukan Karyawan Dengan Baik.....	68
Tabel 4.38 Senang Dengan Atasan Yang Mau Mendengarkan Saran Karyawan.....	68
Tabel 4.39 Atasan Membantu Karyawan Yang Kesulitan.....	69
Tabel 4.40 Kondisi Alat Penunjang Sudah Baik.....	69
Tabel 4.41 Kebersihan Diruang Kerja Baik.....	70
Tabel 4.42 Peralatan Sarana Pekerjaan Sudah Memadai.....	70
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4.44 Kriteria Interpretasi Hasil Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.45 Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Target Perusahaan.....	72
Tabel 4.46 Hasil Kinerja Karyawan Sesuai Dengan Rencana Kerja.....	73
Tabel 4.47 Karyawan Berusaha Mencapai Target Kuantitas Yang Ditetapkan.....	73
Tabel 4.48 Hasil Kerja Karyawan Sesuai Standar Yang Ditetapkan.....	74
Tabel 4.49 Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian.....	75
Tabel 4.50 Karyawan Bekerja Sesuai Standar Mutu Yang Ditetapkan.....	75
Tabel 4.51 Karyawan Menunjukkan Inisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	76
Tabel 4.52 Karyawan Melakukan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah.....	76
Tabel 4.53 Karyawan Menerapkan Metode Terbaru Dalam Bekerja.....	77
Tabel 4.54 Taat Pada Peraturan Perusahaan.....	77
Tabel 4.55 Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan.....	78
Tabel 4.56 Tanggung Jawab Dalam Bertugas.....	78
Tabel 4.57 Pegawai Menerima Masukan Terhadap Ide Rekan Kerja.....	79
Tabel 4.58 Pegawai Memberikan Masukan.....	79
Tabel 4.59 Terbuka Terhadap Ide Rekan Kerja Dan Bekerja Sama Antar Bagian.....	80
Tabel 4.60 Pegawai Menaati Peraturan Yang Belaku.....	81
Tabel 4.61 Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Jobdesc Nya.....	81
Tabel 4.62 Pegawai Bertanggung Jawab Atas Kesadaran Pekerjaan.....	82
Tabel 4.63 Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	82

Tabel 4.64 Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja.....	83
Tabel 4.65 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.66 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	84
Tabel 4.67 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4.68 Hasil Uji t Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.69 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.70 Hasil Uji t Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.71 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4.72 Hasil Uji f.....	88
Tabel 4.73 Hasil Uji Koefisien Determinas X1 X2 X3.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4.2 Usia Responden.....	47
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir.....	48
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasitas.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja.....	103
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja.....	105
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja.....	106
Lampiran 5 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas X1 (Lingkungan Kerja).....	107
Lampiran 6 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas X2 (Kepuasan Kerja).....	112
Lampiran 7 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas Y (Kinerja).....	116
Lampiran 8 Sertifikat Pernyataan Magang.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktifitas atau kegiatan perusahaan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang tanpa adanya karyawan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, fikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai upaya tujuan individu ataupun organisasional.

Menurut Sutrisno, Edy (2009), Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2009)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional karyawan, Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2009) kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya ada banyak cara salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehingga kepuasan kerja itu muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana seseorang atau sekelompok pegawai bekerja. Perusahaan dituntut untuk mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan perusahaan. Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa aspek kepuasan kerja dilihat dari seseorang dengan hasil kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumetal dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Tabel 1.1 Data karyawan Ekowisata Land.euh

NO	Posisi	Jumlah
1	Pimpinan	2
2	Sekretaris	1
3	Accounting	2
4	Admin toko online	3
5	Operasional:	
	1. Sales & marketing	4
	2. Procurement	7
	3. Produksi	12
	4. Pemandu wisata	14
Total		45

Sumber : Ekowisata Land.Euh

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah karyawan Ekowisata Land.euh yang terdiri Pimpinan dan sekretaris, lalu posisi accounting 3 karyawan, admin toko online 3 karyawan dan pada bagian operasional terdapat posisi yang saling berhubungan yaitu terdapat sales & marketing 4 karyawan, pada bagian procurement 7 karyawan, produksi 12 karyawan, dan pemandu wisata sebanyak 14 karyawan, sehingga jumlah karyawan Ekowisata Land.euh sebanyak 45 orang. namun dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan pada bagian operasional karna sifatnya homogen yaitu berhubungan langsung dengan para pengunjung.

Ekowisata merupakan salah satu kegiatan parawisata yang berwawasan lingkungan dengan mengutamakan aspek konservasi alam, aspek pemberdayaan sosial budaya ekonomi masyarakat lokal, serta aspek pembelajaran dan Pendidikan. Ekowisata dimulai sejak dirasakan adanya dampak negatif pada kegiatan pariwisata konvensional. Dampak yang dimaksud berupa kerusakan lingkungan, terpengaruhnya budaya lokal secara tidak terkontrol, berkurangnya peran masyarakat setempat, dan persaingan bisnis yang mulai mengancam lingkungan, budaya, dan ekonomi masyarakat setempat.

Land.euh merupakan salah satu Ekowisata Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, yang berlokasi di Desa Cibedug, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Ekowisata tersebut langsung diawasi oleh PTN Tapos yang merupakan bagian dari wilayah kerja sebagai pengelolaan Taman Nasional Wilayah resort Tapos. Land.euh menyediakan conservation camp dan forest healing yang dimana sudah mendapatkan izin masuk ke hutan konservasi Taman Nasional langsung dan juga sangat berdekatan dengan hutan konservasi-nya langsung. Land.euh juga sebagai penggerak masyarakat sekitar desa cibedug untuk dilakukannya pemberdayaan masyarakat khususnya di bidang wisata berkelanjutan.

Pelaksanaan dan pengembangan pariwisata yang berbasis masyarakat, yaitu suatu bentuk pariwisata yang mengedepankan budaya dan kearifan lokal masyarakat, memberikan edukasi kepada masyarakat lokal maupun wisatawan yang mengedepankan pemulihan dan pemeliharaan hutan, juga memberikan manfaat dan mendorong bisnis para usaha ekonomi kreatif masyarakat setempat.

dimana masyarakat tersebut membuat kerajinan dari bambu diantaranya bangunan full bilik, bangunan terbuka, meja kursi ruang tamu, meja kursi ruang makan, dan kerajinan hasil limbah bambu yang dijadikan merchandise yang bisa dibawa pulang oleh para wisatawan jika berwisata ke Land.euh.

Setiap posisi yang diberikan dan tanggung jawab yang dijalankan memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan kinerja terbaik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penilaian terhadap kinerja dapat mengetahui sejauh mana karyawan itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Terdapat beberapa unsur penilaian kinerja di ekowisata Land.euh dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Ekowisata Land.euh

Kriteria	Nilai
Sangat Baik	85-100
Baik	76-85
Cukup	66-75
Kurang Baik	0 – 65

Sumber: Ekowisata Land.euh

Berdasarkan tabel 1.2 diatas disebutkan bahwa penilaian kinerja untuk ekowisata Land.euh memiliki kriteria dalam melakukan penilaian setiap karyawannya, kriteria sangat baik diberi nilai 85-100, kriteria baik diberi nilai 76-85, kriteria cukup diberi nilai 66-75, kriteria kurang baik diberi nilai 0-65.

Adapun tabel 1.3 yaitu data penilaian kerja karyawan yang di sajikan dalam kurun waktu bulan Januari – Oktober 2023 sebagai salah satu acuan dalam mengidentifikasi kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023

Nama	Penilaian		
	Kedisiplinan	Kerja Sama	Tanggung Jawab
M. Abdul Rohman	Cukup	Cukup	Cukup
M. Saepul Mub.	Kurang Baik	Cukup	Kurang Baik
Yogi Firmansyah	Cukup	Cukup	Cukup
M. Sahrulloh	Cukup	Cukup	Cukup
Bayu Saputra	Cukup	Cukup	Cukup
Aprianto	Cukup	Cukup	Cukup
M. Rido	Cukup	Cukup	Cukup
M. Jalaludin	Cukup	Cukup	Cukup
Maulana Rizki	Cukup	Cukup	Cukup
Dede Setiawan	Cukup	Cukup	Cukup
M. Bahrul Ulum	Cukup	Cukup	Cukup
Hambali	Cukup	Cukup	Cukup

Nama	Penilaian		
	Kedisiplinan	Kerja Sama	Tanggung Jawab
Ramdani	Cukup	Cukup	Cukup
Wahyudi	Cukup	Cukup	Cukup
Solihudin	Cukup	Cukup	Cukup
Rissy	Cukup	Cukup	Cukup
M. Abdul Khodir	Kurang Baik	Cukup	Kurang Baik
Muchlis	Cukup	Cukup	Cukup
Dida Nugraha	Cukup	Cukup	Cukup
Anisa	Cukup	Cukup	Cukup
Fitri	Cukup	Cukup	Cukup
Holifah	Cukup	Cukup	Cukup
Aulia	Cukup	Cukup	Cukup
Gieska	Cukup	Cukup	Cukup
Anisa	Cukup	Cukup	Cukup
Fitri	Cukup	Cukup	Cukup
Syarifudin	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup
Ata Wiharta	Cukup	Cukup	Cukup
Etowiyato	Cukup	Cukup	Cukup
Alamsyah	Cukup	Cukup	Cukup
Waris	Cukup	Cukup	Cukup
Hasto Nugroho	Cukup	Cukup	Cukup
Puji Gantina	Cukup	Cukup	Cukup
Dede Ahya	Cukup	Cukup	Cukup
Nandang Rusma	Cukup	Cukup	Cukup
Ence Hajran	Cukup	Cukup	Cukup
Miftaha	Kurang Baik	Cukup	Kurang Baik

Sumber: Ekowisata Land.euh Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja per-karyawan pada Ekowisata Land.euh yang dilakukan dalam kurun waktu dibulan Januari – Oktober 2023 tidak mencapai secara dan masih adanya penilaian yang kurang baik terhadap beberapa karyawanya, hal ini perlu menjadi bagian permasalahan yang harus di evaluasi oleh pihak Ekowisata.

Tabel 1. 4 Jumlah data keluar masuk Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	37	3	-	34
Februari	34	1	2	35
Maret	35	3	-	32
April	32	3	-	29
Mei	35	-	4	33
Juni	33	2	1	32
Juli	32	-	4	36
Agustus	36	2	5	39
September	39	3	-	37
Oktober	37	-	-	37
Total				
Jumlah akhir Oktober				37

Sumber: Ekowisata Land.euh

Pada tabel 1.4 menunjukkan hasil data keluar masuk karyawan pada Ekowisata Land.euh dalam kurun waktu Bulan Januari-Oktober Tahun 2023 masih belum optimal pada setiap Bulan nya. Hal ini tentunya dapat berpengaruh bagi target-target pencapaian Ekowisata Land.euh

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan, apabila lingkungan kerjanya baik maka tentunya akan membuat para karyawan mendapat kepuasan kerja dalam pekerjaannya, yang tentunya akan berdampak kepada target perusahaan yang masih belum tercapai, para karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan secara totalitas agar target dan kepuasan perusahaan maupun wisatawan merasa puas dan tercapai dengan kinerja para karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan mendapat kepuasan kerja yang tepat dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang sangat baik dan tentunya sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan, dan akan membuat karyawan lebih fokus pada hasil yang diraih bukan hanya menyelesaikan pekerjaannya saja.

Berdasarkan pengamatan secara langsung diketahui bahwa terdapat faktor yang membuat kurang nyaman karyawan salah satunya faktor lingkungan kerja sehingga mengakibatkan sumber daya manusia nya menjadi tidak nyaman.

Tabel 1.5 Lingkungan Kerja Karyawan Ekowisata Land.Euh

No	Faktor	Kondisi
1.	Penerangan	Kurang baik
2.	Suhu udara	Baik
3.	Suara Bising	Baik
4.	Penggunaan warna	Baik
5.	Ruang Gerak	Baik
6.	Keamanan kerja	Kurang baik
7.	Hubungan Karyawan	Baik

Sumber: Ekowisata Land.euh

Berdasarkan data tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada Ekowisata Land.euh masih belum cukup baik. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di ekowisata Land.euh tersebut. Diantaranya penerangan dan keamanan yang ada pada Ekowisata Land.euh tersebut masih kurang baik. Tingkat penerangan yang dimaksud disini adalah penerangan pencahayaan lampu pada malam hari yang sangat kurang di lokasi Land.euh tersebut, karena lokasi tersebut yang notabene nya berada di dekat kawasan hutan lindung konservasi Taman Nasional sehingga pihak Land.euh perlu menambah pencahayaan pada malam hari agar karyawan merasa aman dan nyaman jika bekerja pada malam hari.

Begitu juga pada keamanan lokasi sekitar Land.euh, keamanan kerja yang masih kurang menjadi ketakutan karyawan di Land.euh, kurangnya penjagaan keamanan dan penjagaan dari Hewan-hewan liar yang sewaktu-waktu bisa dapat merugikan para karyawan maupun pengunjung Land.euh. Dengan penerangan dan lingkungan yang masih kurang baik maka kinerja karyawan pun berkurang. Masalah ini juga dapat ber-akibat menurunnya tingkat fokus kinerja karyawan, masalah penerangan dan keamanan ini pun perlu mendapatkan perhatian lebih oleh pihak Land.euh sendiri, agar para karyawan merasa aman dan nyaman jika bekerja pada shift malam hari. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya indikasi yang berpotensi Lingkungan Kerja pada Ekowisata Land.euh masih belum optimal, apabila hal tersebut di biarkan secara terus-menerus maka akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain faktor lingkungan, faktor kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang cukup penting untuk perusahaan agar kinerja karyawan menjadi baik. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi meningkatkan kinerja sehingga akan berdampaknya pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut hasil penyebaran pra-survey awal mengenai kepuasan kerja yang ada pada Ekowisata Land.Euh.

Tabel 1.6 Data Pemberian Upah

Jenis	Nominal	Keterangan
Gaji	Rp1.200.000	Dibayar setiap bulan
Insentif	Rp50.000	Dibayar setiap bulan
THR	Rp1.200.000	Dibayar setiap tahun

Sumber : Ekowisata Land.euh

Berdasarkan tabel 1.6 upah di atas berdasarkan wawancara kepada pimpinan Ekowisata Land.euh, dapat dijelaskan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan yaitu sebesar Rp1.200.000 dan insentif sebesar Rp50.000 dan THR Rp1.200.000. Upah tersebut diberikan menyesuaikan dengan kemampuan pihak Ekowisata Land.euh karena masih bersifat pemberdayaan masyarakat dan masih dalam tahap pengembangan, nantinya upah tersebut akan naik jika pemberdayaan ini berhasil dan terus berkembang.

Tabel 1.7 Pra-Survey Kepuasan Kerja Ekowisata Land.euh

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan (Pekerjaan)	37	37	0
2.	Menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab (Upah)	37	37	0
3.	Senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan (promosi)	37	37	0
4.	Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik (Pengawas)	37	37	0
5.	Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai (Kondisi Kerja)	37	8	29

Sumber: Data Primer Ekowisata Land.euh

Berdasarkan hasil pra-survey diatas pada table 1.6 yang sudah dilakukan kepada 37 karyawan operasional Ekowisata Land.euh, menunjukkan hasil jawaban yang menggambarkan mengenai kepuasan kerja. Pada point pekerjaan, upah, promosi, dan pengawas menunjukkan hasil dengan nilai 37 responden yang memilih setuju.

Ini sudah mendapatkan kategori yang sangat baik untuk ke empat point tersebut, yang mana dalam pekerjaan, upah, promosi, dan pengawas pihak Ekowisata Land.euh memperhatikan dengan baik perihal point tersebut, sehingga para karyawan bagian operasional merasa puas dan setuju apa yang sudah di berikan oleh pihak ekowisata. Akan tetapi di point kondisi kerja menunjukkan hasil jawaban dengan hanya 8 responden yang memilih setuju, dan 29 lain nya memilih tidak setuju, ini tentunya masih dikatakan kurang dalam kondisi kerja yang dimana kelengkapan sarana peralatan kerja masih belum memadai dan masih dikatakan kurang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya indikasi yang berpotensi bahwa kepuasan kerja pada Ekowisata Land.euh masih belum sepenuhnya baik. Apabila hal ini masih terus-menerus dibiarkan maka akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal maka perusahaan haruslah menghadirkan kepuasan kerja kepada para karyawannya agar rela bekerja dan bertanggung jawab mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk seluruh karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA LAND.EUH.”***

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pada indikator lingkungan kerja penerangan dan keamanan yang masih kurang baik
2. Kondisi kelengkapan peralatan kerja masih belum memadai.
3. Penilaian Kinerja Karyawan tidak mencapai secara optimal disetiap bulannya.

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Ekowisata Land.euh?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada Ekowisata Land.euh?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh?
6. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Ekowisata Land.euh.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Ekowisata Land.euh.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh
6. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dan diharapkan dapat dijadikan masukan oleh pihak Ekowisata Land.euh kedepanya.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini secara akademis diharapkan dapat memberikan ide pemikiran dalam memperkaya wawasan dunia pendidikan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasional dan keberhasilan perusahaan, maka perhatian di bidang sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas yang ada di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana untuk mengatur hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan dan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Edwin B. Flippo (2019) mendefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atau fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai.

Pendapat lain menurut Amstrong & Taylor (2020), "*Human Resource Management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizational. Human Resource Management is delivered by meand of the Human Resource system, wich operates within the framework provide by the Human Resource architecture.*"

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan aktifitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan tercapainya target perusahaan. Apabila suatu perusahaan ingin mendapat keuntungan dan targetnya tercapai, maka di dalam perusahaan harus memiliki karyawan yang baik dan berkualitas.

Oleh karena itu, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap berjalan dan bertahan di era globalisasi. Kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam perusahaan, konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kreativitas, semangat dan kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Walaupun didukung sumber dana dan rencana yang baik, namun apabila tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan merencanakan hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan agar perusahaan dapat mencapai targetnya

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan karyawan
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - b. Pengembangan
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa meliputi:
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Pelayanan kesejahteraan
4. Integrasi meliputi:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja

- d. Konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja meliputi:
 - a. Pemberhentian karyawan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo (2019) tujuan khusus Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti yaitu:

1. Tujuan social
Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individu
Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang trampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia yaitu memiliki tujuan untuk dapat mengoptimalkan produktivitas semua sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Simanjuntak (2011) Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Duru dan Shimawua (2017) *“The work environment can be thought of simply as the environment in which people work. Work environment is location where a task is completed.”* Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya untuk menyelesaikan tugasnya.

Pendapat lain menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan disekitar karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.2. Faktor-Faktor dan Jenis Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Maryati (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

2. Suhu

Suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja karyawan diperusahaan.

3. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Penerangan dan penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

4. Kebisingan suara

Dalam perusahaan sering kali menggunakan alat – alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Secara langsung suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan.

5. Musik

Penggunaan musik dikantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja karyawan dalam kantor tersebut musik bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bisa juga mengganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang

mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Rahman (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- A. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- B. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang di perlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan.

Sedangkan menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Tata warna
3. Jendela tempat kerja
4. Dekorasi
5. Kelembaban udara
6. Suhu udara
7. Bunyi musik

Berdasarkan teori diatas, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2013) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Pendapat lain Menurut Usman (2010) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Weihric, Koontz (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

2.3.2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dan pada dasarnya kepuasan yang tinggi merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pegawai
 - a. Kecerdasan
 - b. Kecakapan khusus
 - c. Umur
 - d. Jenis kelamin
 - e. Kondisi fisik
 - f. Pendidikan
 - g. Pengalaman kerja
 - h. Masa kerja
 - i. Kepribadian
 - j. Emosi
 - k. Dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan
 - a. Jenis pekerjaan
 - b. Struktur organisasi

- c. Pangkat
- d. Kedudukan
- e. Mutu pengawasan
- f. Jaminan sosial
- g. Kesempatan promosi jabatan
- h. Interaksi sosial
- i. Hubungan kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Sudaryo, Agus dan Nunung (2018) mengemukakan pendapat nya yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan, rekan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2017) mengemukakan empat indikator pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Tantangan pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang dan bisa membuat frustrasi dan gagal. Sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil dan sejalan dengan harapannya. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain dari kepuasan kerja

3. Kondisi kerja

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik.

4. Kolega yang mendukung

Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Seorang supervisor melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan juga menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi dari karyawan, apakah ia puas atau tidak puas dengan apa yang ia kerjakan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Maka sudah dipastikan semua orang bekerja ingin melaksanakan pengerjaannya sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan, namun dalam peraktiknya terkadang masih terdapat pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah di targetkan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Freddy (2017), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Robbins (2016) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016)

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja disekitar Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
6. Periksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktr organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik

7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)

2.4.5. Indikator Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:
 - Kecepatan
 - Kemampuan
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:
 - Kerapihan
 - Ketelitian
 - Hasil kerja
3. Kerjasama. Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:
 - Jalinan Kerjasama
 - Kekompakan
4. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:
 - Hasil Kerjasama
 - Mengambil keputusan
5. Inisiatif. Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah:
 - Berfikir positif
 - Mewujudkan kreatifitas
 - Pencapaian prestasi
6. Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

Indikator kinerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau yang sepadan dengan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angkat atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam bekerja

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja.

2.5. Penelitian Sebelumnya Dan Konstelasi Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Fitri Rahmadani, Alexander Sampeliling. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda.	- Variabel (X1) Lingkungan Kerja - Variabel (X2) Kepuasan Kerja - Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X1) : 1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja 3. Fasilitas 4. Sarana Angkutan Umum 5. Hubungan Rekan Kerja 6. Hubungan Karyawan dengan Atasan 6. Kerjasama Variabel (X2) : 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Imbalan yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Variabel (Y) : 1. Jumlah pekerjaan 2. kualitas Pekerjaan 3. ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan kerja sama	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai original sample sebesar 0,689 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,331 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 5,331 > 1,96. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang sesuai. Hal lain juga menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja (K) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai original sample sebesar 0,269 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,331 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 2,395 > 1,96. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Harry Triana, Yofi. (2021).	- Variabel (X1)	Variabel (X1) :	Lingkungan Kerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia	Lingkungan Kerja - Variabel (X2) Kepuasan Kerja - Variabel (Y) Kinerja Karyawan	1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja 3. Fasilitas 4. Sarana Angkutan Umum 5. Hubungan Rekan Kerja 6. Hubungan Karyawan dengan Atasan 6. Kerjasama Variabel (X2) : 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Imbalan yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Variabel (Y) : 1. Jumlah pekerjaan 2. kualitas Pekerjaan 3. ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan kerja sama	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3.	M.N.B. Ningrat, I.N. Suarmanayasa .(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek	- Variabel (X1) Lingkungan Kerja - Variabel (X2) Disiplin Kerja - Variabel (Y)	Variabel (X1) : 1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja 3. Fasilitas	Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1). Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara positif

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
	Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli	Kinerja Karyawan	4. Sarana Angkutan Umum 5. Hubungan Rekan Kerja 6. Hubungan Karyawan dengan Atasan 6. Kerjasama Variabel (X2) : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Variabel (Y) : 1. Jumlah pekerjaan 2. kualitas Pekerjaan 3. ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan kerja sama	dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring. 2). Lingkungan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring. 3). Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring.
4.	A. Nurlaela ,Trianasari. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten KarangAsem	- Variabel (X1) Lingkungan Kerja - Variabel (X2) Kepuasan Kerja - Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X1) : 1. Ruang kerja 2. Fasilitas kerja 3. Keamanan 4. Penerangan Variabel (X2) : 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan kerja Variabel (Y) :	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil ini berarti lingkungan kerja berperan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
			1. Jumlah pekerjaan 2. kualitas Pekerjaan 3. ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan kerja sama	dalam meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.
5.	Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi, dan Nikous Soter Sihombing. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan	- Variabel (X1) Lingkungan Kerja - Variabel (X2) Kepuasan Kerja - Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X1) : 1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja 3. Fasilitas 4. Sarana Angkutan Umum 5. Hubungan Rekan Kerja Variabel (X2) : 1. Kerja yang secara mental menantang	1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 2,486 dan nilai ttabel sebesar 1,664 maka nilai thitung > ttabel (2,486 > 1,664) dan nilai sig < 0,05 (0,015 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
			<p>2. Imbalan yang pantas</p> <p>3. Rekan kerja yang mendukung</p> <p>4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.</p> <p>Variabel (Y) :</p> <p>1. Jumlah pekerjaan</p> <p>2. kualitas Pekerjaan</p> <p>3. ketepatan waktu</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. kemampuan kerja sama</p>	<p>Pariwisata. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 4,135 dan nilai t tabel sebesar 1,664 maka nilai thitung > t tabel (4,135 > 1,664) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.</p> <p>2. Hasil uji F (Uji Serempak) memperlihatkan bahwa nilai F hitung adalah 35,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,72 dimana (Fhitung > Ftabel) sehingga $35,025 > 2,72$ dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.</p> <p>3. Hasil uji R Determinan (R²) diperoleh nilai Adjusted R Square yaitu 0,460 atau 46%, artinya variabel penelitian mampu</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
				menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Medan, sebesar 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel motivasi, kepemimpinan, iklim kerja, kemampuan personal, disiplin kerja dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. lingkungan sebagai faktor penting yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Bila lingkungan di tempat kerja baik maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Rahmadani dan Alexander Sampeliling (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda”. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

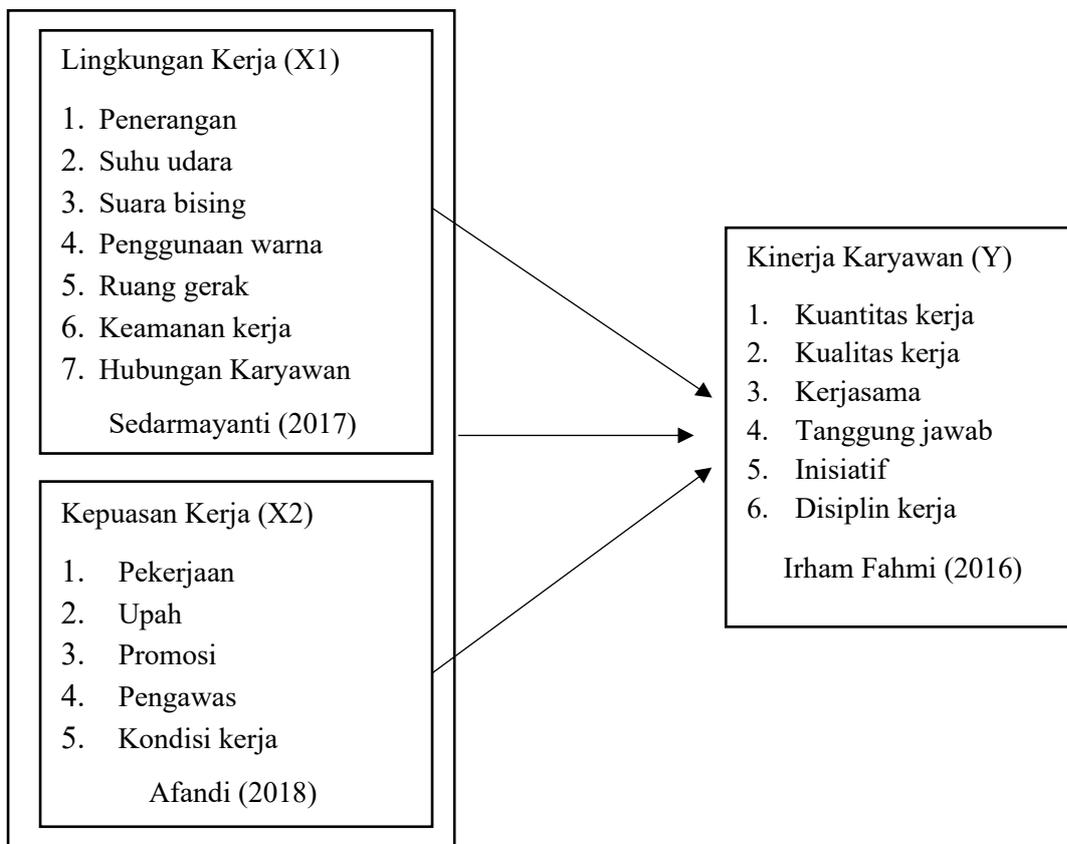
Sedangkan kepuasan kerja harus juga diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena jika kepuasan kerja karyawan dirasa kurang baik maka karyawan pun bisa tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Jika perusahaan bisa menciptakan kepuasan kerja yang baik maka tentunya karyawan akan bisa membantu perusahaan dalam mencapai targetnya. Menurut Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harry Triana dan Yofi (2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia”. Hasil menunjukkan kepuasan kerja sangat berdampak positif terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dan sudah menyelesaikan pekerjaannya dan telah mengeluarkan kemampuan yang di miliki sesuai kemampuan masing-masing karyawan.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A. Nurlaela dan Trianasari (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem”. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat penting dalam perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang baik serta karyawan yang puas akan akan pekerjaannya atau hasil yang didapat, maka kemungkinan besar kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Kerangka Pemikiran adalah suatu struktur konseptual yang digunakan untuk mengorganisasi dan memahami suatu fenomena atau masalah dalam suatu bidang penelitian tertentu. Ini adalah pendekatan sistematis yang mengidentifikasi konsep-konsep kunci, variabel-variabel, dan hubungan-hubungan antara mereka yang relevan untuk topik yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019), Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas maka konstelasi penelitian sebagai berikut :

Konstelasi Penelitian yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran diatas, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ekowisata Land.euh.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ekowisata Land.euh.
3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Ekowisata Land.euh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian survey karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuisioner sebagai metode pokok.

3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini yaitu variabel bebas (independen variabel) adalah lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta yang menjadi variabel terikat (dependen variable) Kinerja Karyawan (Y) pada Ekowisata Land.euh.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan Ekowisata Land.euh yang berjumlah 37 orang

Penelitian ini dilaksanakan di Ekowisata Land.euh yang berlokasi di Desa Cibedug, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, yang didapatkan dari data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukkan ke dalam kuesioner tersebut, sedangkan kualitatif adalah yaitu data yang diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi, untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak pengelola Ekowisata Land.euh.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihasilkan dan dikumpulkan oleh peneliti langsung dan unit yang di analisis dengan pendekatan, survei, wawancara, atau penyebaran kuesioner berupa pertanyaan terkait Kepuasan Kerja, dengan maksud tujuan penelitian kepada responden untuk dijawab oleh responden yang dirancang khusus untuk memahami dan memecahkan masalah penelitian pada Ekowisata Land.euh

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterima peneliti secara tidak langsung, tetapi datanya diperoleh dari penyedia data. Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan berupa data tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan Ekowisata Land.euh

3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan baik. Penjabaran dari masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X1) (Sedarmayanti dan Afandi)	Penerangan	1. Penerangan di tempat kerja baik. 2. Penerangan di tempat kerja sesuai standar. 3. Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam pekerjaan.	Ordinal
	Suhu udara	4. Suhu didalam ruangan membuat nyaman saat bekerja. 5. Terdapat sirkulasi udara di dalam ruangan. 6. Alat pengukur suhu udara (AC/Kipas) berfungsi dan mendukung dalam proses bekerja.	Ordinal
	Suara bising	7. Suara bising kendaraan sekitar di tempat kerja dapat ditolelir. 8. Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja. 9. Suara bising karyawan dan pengunjung tidak terlalu berpengaruh.	Ordinal
	Penggunaan warna	10. Penggunaan cat yang di gunakan memberikan efek semangat kerja. 11. Penggunaan warna cat yang di pakai tidak berpengaruh dalam konsentrasi bekerja. 12. Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik.	Ordinal
	Ruang gerak	13. Tata letak peralatan kerja tersusun rapih. 14. Ruangan kerja memiliki luas yang cukup nyaman. 15. Ruang kerja yang di tempati selalu dibersihkan.	Ordinal
	Keamanan kerja	16. Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		keamanan. 17. Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kerja. 18. Tempat bekerja menjamin keamanan saat bekerja.	
	Hubungan Karyawan	19. Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik 20. Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan 21. Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2) (Afandi dan Stephen Robbins dalam Sinambela)	Pekerjaan	22. Tugas yang di berikan sesuai dengan kemampuan. 23. Karyawan di beri kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. 24. Pekerjaan yang di terima sesuai dengan keinginan	Ordinal
	Upah	25. Menerima gaji yang sangat sesuai dan mencukupi kebutuhan sehari-hari. 26. Karyawan belum mendapat kesempatan untuk kenaikan gaji. 27. Gaji sesuai dengan latar belakang Pendidikan.	Ordinal
	Promosi	28. Masa kerja di jadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan. 29. Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan. 30. Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan.	Ordinal
	Pengawas	31. Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik. 32. Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran dari bawahan. 33. Atasan membantu karyawan yang kesulitan.	Ordinal
	Kondisi kerja	34. Kondisi alat penunjang sudah baik. 35. Kebersihan diruang kerja baik. 36. Peralatan sarana pekerjaan sudah memadai.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) (Irham Fahmi dan Afandi)	Kuantitas kerja	37. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan. 38. Hasil kinerja karyawan sesuai dengan rencana kerja. 39. Karyawan berusaha mencapai target	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		kuantitas yang di tetapkan.	
	Kualitas kerja	40. Hasil kerja karyawan sesuai standar yang di tetapkan. 41. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian. 42. Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.	Ordinal
	Inisiatif	43. Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. 44. Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. 45. Karyawan menerapkan metode terbaru dalam bekerja.	Ordinal
	Disiplin kerja	46. Taat pada peraturan perusahaan 47. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan 48. Tanggung jawab dalam bertugas	Ordinal
	Kerja sama	49. Pegawai menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja 50. Pegawai memberikan masukan 51. Terbuka terhadap ide rekan kerja. Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan.	Ordinal
	Tanggung jawab	52. Pegawai menaati peraturan yang berlaku 53. Pegawai bekerja sesuai dengan jobdesc nya 54. Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan	Ordinal

Indikator tersebut selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk pertanyaan dengan ukuran-ukuran tertentu yang akan ditetapkan pada jawaban alternative kuesioner. Penelitian ini menggunakan ukuran ordinal. Menurut Nazir (2017) ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. Dalam operasionalisasi variabel ini akan diukur oleh suatu instrument penelitian dalam bentuk kuisisioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena social dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan salah satu metode penarikan sample non probabilitas, dilakukan dengan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu Maka dari itu untuk penelitian ini akan berfokus kepada populasi karyawan di ekowisata Land.euh di bagian operasional dengan jumlah 37 karyawan, sekaligus menjadikan 37 orang karyawan tersebut menjadi sampel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Bagian Operasional Pada Ekowisata Land.euh

NO	Posisi	Jumlah
1.	Sales & marketing	4
2.	Procurement	7
3.	Produksi	12
4.	Pemandu wisata	14
Total		37

Sumber : Ekowisata Land.euh

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang di butuhkan untuk mendukung peelitian ini, maka di perlukan pengumpulan data dengan metode sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

2. Observasi

Observasi merupakan cara dengan melakukan penelitian langsung di lapangan yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaanya di jobdesc masing-masing.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari angket-angket tersebut yang diajukan kepada responden. Dalam melakukan upaya pemecahan masalah, kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner tertutup yaitu setiap pertanyaan sudah di sediakan jawaban,maka responden hanya tinggal memilih dari alternative jawaban yang pas sesuai pilihannya.

Tabel 3.3. Skala Likert Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Skala Likert	Keterangan	Bobot nilai
Sangat setuju (SS)	menyetujui sepenuhnya isi pernyataan	5
Setuju (S)	menyetujui hampir semua isi pernyataan	4
Kurang setuju (KS)	tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan	3
Tidak setuju (TS)	tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan	2
Sangat tidak setuju (STS)	Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3.4 Skala Rating Kinerja Karyawan

Skala Rating	Keterangan	Bobot Nilai
Selalu (SL)	aktivitas/perilaku yang terus menerus (kontinyu) dilakukan	5
Sering (SR)	aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan	4
Jarang (J)	aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak	3
Pernah (PR)	aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu	2
Tidak Pernah (TP)	tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena social, Sedangkan skala rating merupakan tidak hanya mengukur terhadap sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya.

3.7. Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Untuk mengukur validitas nya, dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS untuk pengambilan keputusan, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian dilakukan dengan rumus koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$R_{XY} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2 (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi
 X = Nilai yang diperoleh dari setiap item
 Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
 n = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ maka data dapat dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$ maka data dapat dinyatakan tidak valid

Uji validitas dalam penelitian ini dengan nilai $n=30$, dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus $df= n - 2$ atau $df= 30-2$. Sehingga r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361 dan disajikan dalam data berikut :

a. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,500	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,742	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,6035	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian validitas instrument pada tabel diatas menunjukkan 21 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas

dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis kolerasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan lingkungan kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,611	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	0,666	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	0,666	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	0,566	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	0,660	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	0,658	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	0,645	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	0,803	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	0,613	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	0,613	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	0,816	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	0,819	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13	0,667	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14	0,667	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15	0,667	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian validitas instrument pada tabel diatas menunjukkan 15 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi di dibandingkan nilai kritis kolerasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian di dapatkan hasil seluruh pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,701	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	0,745	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	0,655	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	0,762	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	0,618	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	0,591	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	0,700	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	0,646	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	0,694	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	0,646	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	0,585	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	0,737	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13	0,625	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14	0,571	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15	0,606	0,361	rhitung > rtabel	Valid
16	0,585	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
17	0,626	0,361	rhitung > rtabel	Valid
18	0,571	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian validitas instrument pada tabel diatas menunjukkan 15 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis kolerasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dilakukan menggunakan bantuan program computer dengan SPSS Untuk pengambilan keputusan, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian dilakukan dengan rumus koefisien Alpha Cronbach.

$$= \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

Keterangan:

- ri = Nilai Reliabilitas
 k = Banyaknya Butir/Item Pernyataan
 $\sum S_i^2$ = Jumlah Varian Butir/Item
 $\sum S_x^2$ = Varian Total

Kriteria penelitian terhadap koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3.8 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No	Nilai	Keterangan
1	$\alpha > 0,6$	Kurang Reliebel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliebel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliebel

Sumber : Sugiyono (2017)

Pengujian reliabilitas instrument variable dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	21

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,933 > 0,60 yang artinya variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel

b. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 3.10 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,914 > 0,60 yang artinya variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel

c. Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 3.11 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	18

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,917 > 0,60 yang artinya variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pertanyaan dalam kuesioner/angket, dimana Lingkungan Kerja (variabel X1), Kepuasan Kerja (variabel X2), dan Kinerja Karyawan (variabel Y) yaitu dengan menggunakan skor ideal Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap

pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kalmogorov-smirnov menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independent. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF), nilai dari cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF > 10 atau tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolonieritas
- b. Jika nilai VIF < 10 atau tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. menurut Ghozali (2018) Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan Scatter Plot, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- Y = Variabel terikat (kinerja)
 a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel X bernilai
 b = Koefisien regresi variabel independen
 X1 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
 X2 = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

3.8.4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekan. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen". Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test yaitu dengan membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Langkah Uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikan $\alpha > 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018) uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variable dependen.

Cara pengujian simultan terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Jika nilai F hitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung $<$ F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam output SPSS, nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Ekowisata Land.euh

Land.euh merupakan salah satu Ekowisata Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, yang berlokasi di Desa Cibedug, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Ekowisata tersebut langsung diawasi oleh PTN Tapos yang merupakan bagian dari wilayah kerja sebagai pengelolaan Taman Nasional Wilayah resort Tapos.

Land.euh menyediakan conservation camp dan forest healing yang dimana sudah mendapatkan izin masuk ke hutan konservasi Taman Nasional langsung dan juga sangat berdekatan dengan hutan konservasi-nya langsung. Land.euh juga sebagai penggerak masyarakat sekitar desa cibedug untuk dilakukannya pemberdayaan masyarakat khususnya di bidang wisata berkelanjutan. Pelaksanaan dan pengembangan pariwisata yang berbasis masyarakat, yaitu suatu bentuk pariwisata yang mengedepankan budaya dan kearifan lokal masyarakat, memberikan edukasi kepada masyarakat lokal maupun wisatawan yang mengedepankan pemulihan dan pemeliharaan hutan, juga memberikan manfaat dan mendorong bisnis para usaha ekonomi kreatif masyarakat setempat, dimana masyarakat tersebut membuat kerajinan dari bambu diantaranya bangunan full bilik, bangunan terbuka, meja kursi ruang tamu, meja kursi ruang makan, dan kerajinan hasil limbah bamboo yang dijadikan merchandise yang bisa dibawa pulang oleh para wisatawan jika berwisata ke Land.euh.

4.1.2. Visi dan Misi

Ekowisata Land.euh memiliki visi dan misi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi dan misi dari ekowisata Land.euh adalah sebagai berikut :

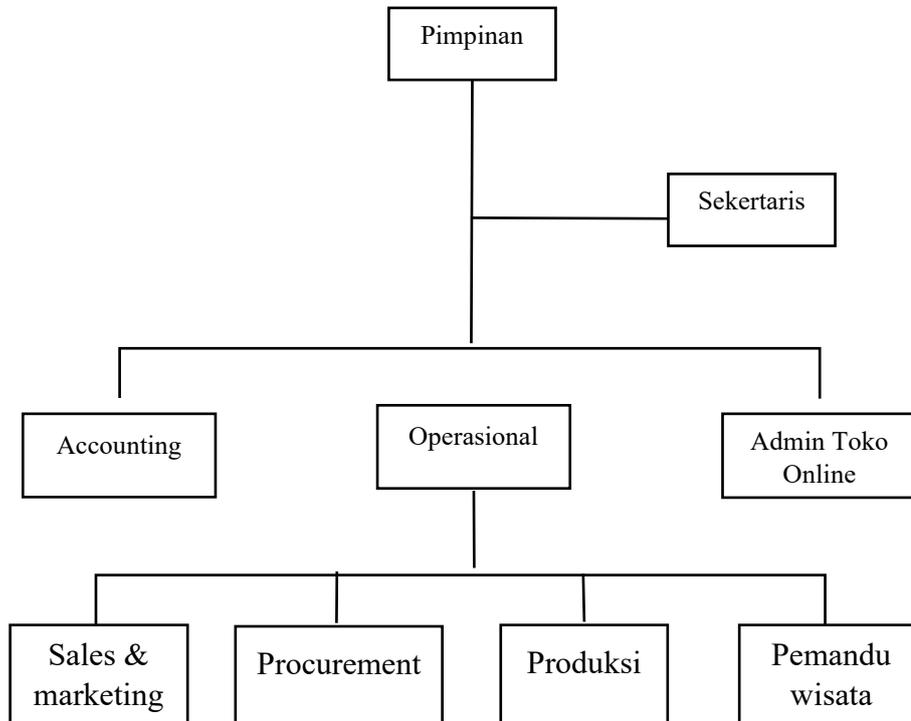
1. Visi

- Sarana akomodasi yang ramah lingkungan dan mendukung pelestarian alam
- Memanfaatkan kekayaan sumberdaya alam Taman Nasional Gunung Gede-Pangrango dan budaya lokal masyarakat sekitar kawasan sebagai objek daya tarik ekowisata secara berkelanjutan melalui paket ekowisata alam dan ekowisata budaya.

2. Misi

- menjadi salah satu model bisnis resort ekowisata berkelanjutan, yang memupuk koeksistensi antara alam, manusia dan kehidupan liar secara harmonis.

4.1.3. Struktur Organisasi Ekowisata Land.euh



Sumber : Ekowisata Land.euh

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut merupakan uraian tugas dan kewajiban setiap bagian yang ada di ekowisata Land.euh:

1. Pimpinan
Pimpinan mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan
2. Sekertaris
Sekertaris berada dibawah pimpinan dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan serta mempunyai tugas membantu pimpinan dalam melaksanakan tugas dan pelaksanaan kebijakan
3. Accounting
Accounting mempunyai tugas pokok merencanakan, mencatat pemasukan dan pengeluaran, mengevaluasi dan menyusun bahan perencanaan anggaran untuk kegiatan serta memberikan laporan keuangan pada pimpinan.
4. Admin toko online
Admin toko bertugas untuk menjawab chat calon pembeli dan melakukan followup jika diperlukan, memproses pesanan dan melakukan packing pesanan dari pembeli serta menangani permasalahan komplain pembeli.

5. Operasional

Operasional mengelola, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional agar sesuai dengan target dan sasaran mutu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

4.2. Profil Responden

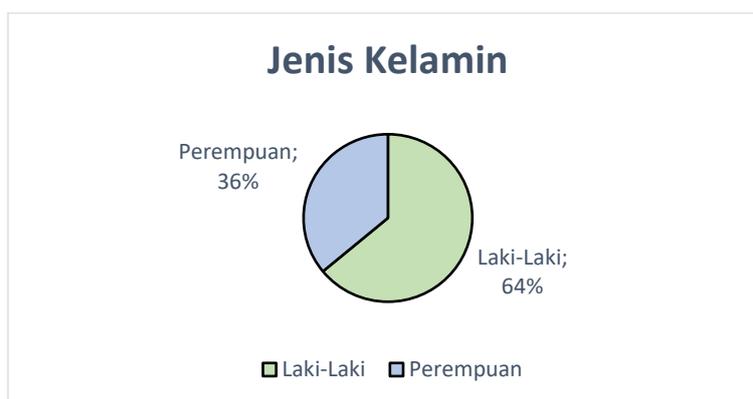
Profil responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan ekowisata Land.euh Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 37 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	24	64%
Perempuan	13	36%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 1 Usia Responden

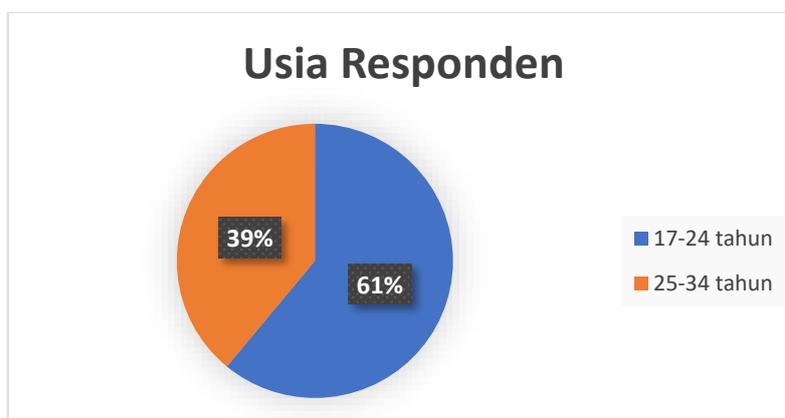
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 64% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 36%. Oleh sebab itu maka dapat diketahui bahwa karyawan pada ekowisata Land.euh didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
17-24 tahun	23	61%
25-34 tahun	14	39%
> 35 tahun	0	0%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.2 Usia Responden

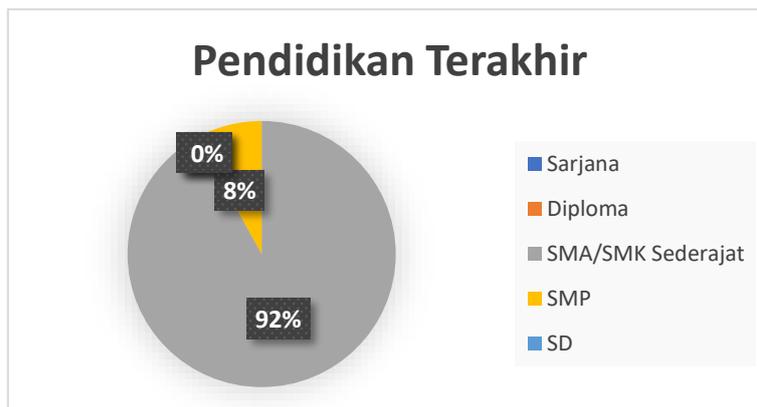
Berdasarkan data pada gambar diatas diketahui bahwa responden berdasarkan umur di dominasi oleh umur > 17-24 tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 61%, kemudian responden dengan umur 25-34 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 39%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
Sarjana	0	0%
Diploma	0	0%
SMA/SMK/Sederajat	34	92%
SMP	3	8%
SD	0	0%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 92%, SMP sebanyak 8%. Jadi pegawai di ekowisata Land.euh didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/Sederajat.

Tabel 4.4 Mayoritas Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden
1	Jenis Kelamin	Laki-laki
2	Usia	17-24 Tahun
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 17-24 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

4.3.1.1. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Pada Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 21 dimensi yang berasal dari indikator lingkungan kerja dan penyebaran kuesioner dengan melibatkan 37 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut ini :

1. Penerangan

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di tempat kerja baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	9	36	32%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	48%
Tidak Setuju (TS)	2	9	18	16%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	113	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 43%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 48%, tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 16%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{113}{5 \times 37} \times 100\% = 61\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 61%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerangan di tempat kerja masih kurang maksimal sehingga perlu menjadi masukan dan perhatian untuk perusahaan

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di tempat kerja sesuai standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	7	28	26%
Kurang Setuju (KS)	3	21	63	58%
Tidak Setuju (TS)	2	9	18	17%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	109	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 26%, kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 58%, tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{109}{5 \times 37} \times 100\% = 59\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 59%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerangan di tempat kerja sesuai standar masih kurang maksimal sehingga perlu menjadi masukan dan perhatian untuk perusahaan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	9	36	33%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	49%
Tidak Setuju (TS)	2	10	20	18%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	110	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 33%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 49%, tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 18%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{110}{5 \times 37} \times 100\% = 59\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 59%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam pekerjaan masih kurang maksimal sehingga perlu menjadi masukan dan perhatian untuk perusahaan

2. Suhu udara

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu didalam ruangan membuat nyaman saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	18	90	56%
Setuju (S)	4	15	60	37%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	7%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 56%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 37%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 7%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa suhu didalam ruangan membuat nyaman saat bekerja sangat baik

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Terdapat sirkulasi udara di dalam ruangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	62%
Setuju (S)	4	11	44	27%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 62%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 44%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sirkulasi udara didalam ruangan sangat baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Alat pengukur suhu udara (AC/Kipas) berfungsi dan mendukung dalam proses bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	61%
Setuju (S)	4	12	48	29%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	9%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 61%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 29%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 99%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa alat pengukur suhu udara (AC/Kipas) berfungsi normal dan sangat baik.

3. Suara Bising

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising kendaraan sekitar di tempat kerja dapat ditolelir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	44%
Setuju (S)	4	13	52	35%
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	20%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	149	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 44%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{149}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa suara bising kendaraan di sekitar tempat kerja sangat dapat ditolelir.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	34%
Setuju (S)	4	18	72	48%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	18%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	149	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 34%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 48%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{149}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Suara bising di tempat kerja tidak mempengaruhi konsentrasi saat bekerja karena dapat dikatakan hamper tidak ada suara bising di sekitar tempat ekowisata.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising karyawan dan pengunjung tidak terlalu berpengaruh”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	13	52	43%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	47%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	122	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43%, kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 47%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 37} \times 100\% = 66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Suara bising karyawan dan pengunjung tidak berpengaruh.

4. Penggunaan Warna

Tabel 4.14 Tanggapan Mengenai “Penggunaan cat yang di gunakan memberikan efek semangat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	37%
Setuju (S)	4	17	68	46%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	149	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 37%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{149}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penggunaan cat yang digunakan sangat membantu dalam proses pekerjaan dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Penggunaan warna cat yang di pakai tidak berpengaruh dalam konsentrasi bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	33%
Setuju (S)	4	19	76	51%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	150	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 51%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penggunaan warna cat yang dipakai tidak terlalu berpengaruh dalam konsentrasi bekerjanya karyawan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	34%
Setuju (S)	4	17	68	46%
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	20%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	148	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 34%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{5 \times 37} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa warna dinding ditempat kerja dapat mendukung pikiran karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi.

5. Ruang Gerak

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kerja tersusun rapih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	30%
Setuju (S)	4	21	84	56%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	150	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tata letak peralatan kerja sudah sangat tersusun dengan baik dan rapih.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Ruang kerja memiliki luas yang cukup nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	37%
Setuju (S)	4	17	68	45%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	18%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	150	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 37%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 45%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ruangan kerja memiliki luas yang cukup dan memberikan rasa kenyamanan kepada karyawan yang bekerja.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Ruang kerja yang di tempati selalu dibersihkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	53%
Setuju (S)	4	15	60	38%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	9%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 53%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 9%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{160}{5 \times 37} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ruan kerja yang ditempati selalu dibersihkan setiap harinya.

6. Keamanan Kerja

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	48%
Setuju (S)	4	15	60	38%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	13%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 48%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 13%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bangunan tempat kerja sangat memenuhi standar keamanan bekerja.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	21	105	64%
Setuju (S)	4	12	48	29%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	7%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	165	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 64%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 29%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 7%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{5 \times 37} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya keamanan atau penjagaan dilingkungan tempat bekerja.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Tempat bekerja menjamin keamanan saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	37%
Setuju (S)	4	16	64	44%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	147	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 37%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 44%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{147}{5 \times 37} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tempat bekerja menjamin keamanan karyawannya saat bekerja.

7. Hubungan Kerja

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	48%
Setuju (S)	4	14	56	36%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	15%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	155	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 48%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 36%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 15%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{155}{5 \times 37} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan“

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	54%
Setuju (S)	4	12	48	31%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	15%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 54%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 31%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 15%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{157}{5 \times 37} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada bentuk intimidasi antar karyawan.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	37%
Setuju (S)	4	14	56	38%
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	24%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	147	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 37%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 24%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{147}{5 \times 37} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik setiap harinya.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada Ekowisata Land.euh

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

NO	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Per Indikator
Penerangan			
1.	Penerangan di tempat kerja baik.	61%	60%
2.	Penerangan di tempat kerja sesuai standar.	59%	
3.	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam pekerjaan.	59%	
Suhu Udara			
4.	Suhu didalam ruangan membuat nyaman saat bekerja.	88%	88%
5.	Terdapat sirkulasi udara di dalam ruangan.	88%	
6.	Alat pengukur suhu udara (AC/Kipas) berfungsi dan mendukung dalam proses bekerja.	88%	
Suara bising			
7.	Suara bising kendaraan sekitar di tempat kerja dapat ditolelir.	81%	76%
8.	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.	81%	
9.	Suara bising karyawan dan pengunjung tidak terlalu berpengaruh.	66%	
Penggunaan Warna			
10.	Penggunaan cat yang di gunakan memberikan efek semangat kerja.	81%	81%
11.	Penggunaan warna cat yang di pakai tidak berpengaruh dalam konsentrasi bekerja.	81%	
12.	Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik.	80%	
Ruang Gerak			
13.	Tata letak peralatan kerja tersusun rapih.	81%	83%
14.	Ruangan kerja memiliki luas yang cukup nyaman.	81%	
15.	Ruang kerja yang di tempati selalu dibersihkan.	86%	
Keamanan Kerja			
16.	Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan.	84%	84%
17.	Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kerja.	89%	
18.	Tempat bekerja menjamin keamanan saat bekerja.	79%	
Hubungan Karyawan			
19.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	84%	83%
20.	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	85%	

NO	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Per Indikator
21.	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	79%	
	Rata-Rata		79%

Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulas dan rata-rata tanggapan responden pada table 4.27 diatas mengenai variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 79% dimana rata-rata tersebut berada pada interval 61-80% sehingga dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja pada Ekowisata Land.euh termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut:

Tabel 4.27 Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: sugiyono (2018)

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Ekowisata Land.euh dalam kategori baik

4.3.1.2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pada Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari indikator kepuasan kerja dan penyebaran kuesioner dengan melibatkan 37 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut ini :

1. Pekerjaan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	27%
Setuju (S)	4	20	80	55%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	146	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 27%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 55%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{146}{5 \times 37} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuannya

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan di beri kesempatan untuk mengembangkan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	30%
Setuju (S)	4	20	80	54%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	149	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 54%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{149}{5 \times 37} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang di terima sesuai dengan keinginan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	27%
Setuju (S)	4	21	84	57%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	148	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 27%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{5 \times 37} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan para karyawan.

2. Upah

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Menerima gaji yang sangat sesuai dan mencukupi kebutuhan sehari-hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	63%
Setuju (S)	4	10	40	25%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	11%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 63%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{160}{5 \times 37} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa menerima gaji sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan belum mendapat kesempatan untuk kenaikan gaji”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	22	110	67%
Setuju (S)	4	8	32	20%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	13%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 67%, setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 13%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan masih belum mendapatkan kesempatan untuk menerima gaji.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji sesuai dengan latar belakang Pendidikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	21	105	65%
Setuju (S)	4	9	36	22%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	11%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 65%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaji sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan.

3. Promosi

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Masa kerja di jadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	62%
Setuju (S)	4	11	44	27%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 62%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 27%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa masa lamanya kerja dijadikan pertimbangan untuk promosi jabatan.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	33%
Setuju (S)	4	20	20	53%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	151	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 53%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{151}{5 \times 37} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi karyawan sudah sesuai dengan harapan.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	22	110	67%
Setuju (S)	4	9	36	22%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	164	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 67%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{5 \times 37} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89 %, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan

4. Pengawas

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	21	105	65%
Setuju (S)	4	9	36	22%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	11%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 65%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa senang dengan atasan yang memperlakukan karyawanya dengan baik.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran dari bawahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	12	60	39%
Setuju (S)	4	18	72	47%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	153	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 39%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 47%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{153}{5 \times 37} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran dari bawahan.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan membantu karyawan yang kesulitan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	33%
Setuju (S)	4	20	80	53%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	151	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 53%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{151}{5 \times 37} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa atasan membantu karyawan yang kesulitan dalam bekerja.

5. Kondisi Kerja

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi alat penunjang sudah baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	10%
Setuju (S)	4	26	104	73%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	17%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	143	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 10%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 73%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 17%, tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{143}{5 \times 37} \times 100\% = 77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi alat penunjang sudah baik.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Kebersihan diruang kerja baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	17	68	55%
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	39%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	124	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 55%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 39%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{124}{5 \times 37} \times 100\% = 67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebersihan diruang kerja sudah cukup baik.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Peralatan sarana pekerjaan sudah memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	18	72	57%
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	38%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		37	126	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 38%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 37} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peralatan sarana pekerjaan memadai. Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada Ekowisata Land.euh

Tabel 4.43 Total Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Per Indikator
Pekerjaan			
1.	Tugas yang di berikan sesuai dengan kemampuan.	79%	80%
2.	Karyawan di beri kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.	81%	
3.	Pekerjaan yang di terima sesuai dengan keinginan	80%	
Upah			
4.	Menerima gaji yang sangat sesuai dan mencukupi kebutuhan sehari-hari.	86%	87%
5.	Karyawan belum mendapat kesempatan untuk kenaikan gaji.	88%	
6.	Gaji sesuai dengan latar belakang Pendidikan.	87%	
Promosi			
7.	Masa kerja di jadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.	88%	86%
8.	Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan.	82%	
9.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan.	89%	
Pengawas			
10.	Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik.	87%	84%
11.	Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran dari bawahan.	83%	
12.	Atasan membantu karyawan yang kesulitan.	82%	
Kondisi Kerja			
13.	Kondisi alat penunjang sudah baik.	77%	71%
14.	Kebersihan diruang kerja baik.	68%	
15.	Peralatan sarana pekerjaan sudah memadai.	67%	

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Per Indikator
	Rata-rata		82%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada table 4.44 diatas mengenai variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 82% dimana rata-rata tersebut berada pada interval 81-100% sehingga dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja pada Ekowisata Land.euh termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut:

Tabel 4.44 Kriteria Interpretasi Hasil Kepuasan Kerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: sugiyono (2018)

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Ekowisata Land.eh sangat baik

4.3.1.3. Analisis Deskriptif Kinerja Pada Ekowisata Land.euh

1. Kuantitas Pekerjaan

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	21	105	61%
Sering (SR)	4	13	52	31%
Jarang (J)	3	3	9	5%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	166	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 21 dengan presentase 61%, sering sebanyak 13 orang dengan presentase 31%, jarang sebanyak 3 orang dengan presentase 5%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{166}{5 \times 37} \times 100\% = 90\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 90% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kinerja karyawan sesuai dengan rencana kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	17	85	54%
Sering (SR)	4	13	52	33%
Jarang (J)	3	7	21	13%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	158	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 17 dengan presentase 54%, sering sebanyak 13 orang dengan presentase 33%, jarang sebanyak 7 orang dengan presentase 13%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{158}{5 \times 37} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 85% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa hasil kinerja sudah sesuai dengan rencana kerja yang ada.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha mencapai target kuantitas yang di tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	15	75	48%
Sering (SR)	4	16	64	41%
Jarang (J)	3	6	18	11%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 15 dengan presentase 48%, sering sebanyak 16 orang dengan presentase 41%, jarang sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{157}{5 \times 37} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 85% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha mencapai kuantitas target perusahaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja karyawan sesuai standar yang di tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	16	80	51%
Sering (SR)	4	15	60	38%
Jarang (J)	3	6	18	11%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	158	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 16 dengan presentase 51%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 38%, jarang sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{158}{5 \times 37} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 85% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa hasil kerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	17	85	53%
Sering (SR)	4	14	56	35%
Jarang (J)	3	6	18	11%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	159	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 17 dengan presentase 53%, sering sebanyak 14 orang dengan presentase 35%, jarang sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% = 86\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 86% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh ketelitian.

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	14	70	45%
Sering (SR)	4	17	68	44%
Jarang (J)	3	6	18	12%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 14 dengan presentase 45%, sering sebanyak 17 orang dengan presentase 44%, jarang sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% = 84\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 84% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan sudah bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

3. Inisiatif

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	13	65	42%
Sering (SR)	4	6	24	42%
Jarang (J)	3	8	24	16%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	153	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 13 dengan presentase 42%, sering sebanyak 6 orang dengan presentase 42%, jarang sebanyak 8 orang dengan presentase 16%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{153}{5 \times 37} \times 100\% = 83\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 83% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	16	80	51%
Sering (SR)	4	13	52	33%
Jarang (J)	3	8	24	15%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 16 dengan presentase 51%, sering sebanyak 13 orang dengan presentase 33%, jarang sebanyak 8 orang dengan presentase 15%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% = 84\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 84% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerapkan metode terbaru dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	12	60	40%
Sering (SR)	4	16	64	42%
Jarang (J)	3	9	27	18%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	151	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 12 dengan presentase 40%, sering sebanyak 16 orang dengan presentase 42%, jarang sebanyak 9 orang dengan presentase 18%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{151}{5 \times 37} \times 100\% = 82\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 82% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan menerapkan metode terbaru dalam bekerja.

4. Disiplin Kerja

Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai “Taat pada peraturan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	15	75	48%
Sering (SR)	4	15	60	38%
Jarang (J)	3	7	21	13%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 15 dengan presentase 48%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 38%, jarang sebanyak 7 orang dengan presentase 13%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% = 90\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 84% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan taat pada peraturan perusahaan.

Tabel 4.55 Tanggapan Responden Mengenai ” Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	21	105	64%
Sering (SR)	4	10	40	25%
Jarang (J)	3	6	18	11%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 21 dengan presentase 64%, sering sebanyak 10 orang dengan presentase 25%, jarang sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% = 88\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 88% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan.

Tabel 4.56 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab dalam bertugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	12	60	41%
Sering (SR)	4	15	60	41%
Jarang (J)	3	8	24	16%
Pernah (PR)	2	2	4	3%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	148	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 12 dengan presentase 41%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 41%, jarang sebanyak 8 orang dengan presentase 16%, pernah sebanyak 2 dengan presentase 3%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{5 \times 37} \times 100\% = 80\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 80% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam bertugas.

5. Kerja Sama

Tabel 4.57 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	11	55	38%
Sering (SR)	4	13	52	36%
Jarang (J)	3	10	30	21%
Pernah (PR)	2	3	6	4%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	143	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 11 dengan presentase 38%, sering sebanyak 13 orang dengan presentase 36%, jarang sebanyak 10 orang dengan presentase 21%, pernah sebanyak 3 dengan presentase 4%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{143}{5 \times 37} \times 100\% = 77\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 77% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja

Tabel 4.58 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan masukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	16	80	52%
Sering (SR)	4	12	48	31%
Jarang (J)	3	8	24	16%
Pernah (PR)	2	1	2	1%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	154	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 16 dengan presentase 52%, sering sebanyak 12 orang dengan presentase 31%, jarang sebanyak 8 orang dengan presentase 16%, pernah sebanyak 1 dengan presentase 1%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{154}{5 \times 37} \times 100\% = 83\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 83% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan memberikan masukan kepada pihak Ekowisata.

Tabel 4.59 Tanggapan Responden Mengenai “Terbuka terhadap ide rekan kerja. Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	17	85	53%
Sering (SR)	4	16	64	40%
Jarang (J)	3	4	12	7%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 17 dengan presentase 53%, sering sebanyak 16 orang dengan presentase 40%, jarang sebanyak 4 orang dengan presentase 7%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% = 87\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 87% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan bekerja sama antar bagian untuk mempermudah pekerjaan.

6. Tanggung Jawab

Tabel 4.60 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menaati peraturan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	21	105	65%
Sering (SR)	4	8	32	20%
Jarang (J)	3	8	24	15%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 21 dengan presentase 65%, sering sebanyak 8 orang dengan presentase 20%, jarang sebanyak 8 orang dengan presentase 15%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% = 87\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 87% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan menaati peraturan yang berlaku.

Tabel 4.61 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bekerja sesuai dengan jobdesc nya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	11	55	38%
Sering (SR)	4	15	60	41%
Jarang (J)	3	8	24	17%
Pernah (PR)	2	3	6	4%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	145	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 11 dengan presentase 38%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 41%, jarang sebanyak 8 orang dengan presentase 17%, pernah sebanyak 3 dengan presentase 4%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{145}{5 \times 37} \times 100\% = 78\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 78% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan jobdesc nya masing-masing.

Tabel 4.62 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	13	65	43%
Sering (SR)	4	15	60	39%
Jarang (J)	3	9	27	18%
Pernah (PR)	2	0	0	0%
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0%
Jumlah		37	152	100%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 37 responden dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjawab selalu sebanyak 13 dengan presentase 43%, sering sebanyak 15 orang dengan presentase 39%, jarang sebanyak 9 orang dengan presentase 18%, pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 0 dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{152}{5 \times 37} \times 100\% = 82\%$$

Dari hasil total tanggapan responden tersebut diperoleh nilai sebesar 82% yang menunjukkan pimpinan menyatakan bahwa karyawan bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang sudah ditentukan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada Ekowisata Land.euh

Tabel 4.63 Tanggapan Responden Variabel Kinerja

NO	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Per Indikator
Kuantitas Pekerjaan			
1.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan.	90%	87%
2.	Hasil kinerja karyawan sesuai dengan rencana kerja.	85%	
3.	Karyawan berusaha mencapai target kuantitas yang di tetapkan.	85%	
Kualitas Pekerjaan			
4.	Hasil kerja karyawan sesuai standar yang di tetapkan.	85%	85%
5.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian.	86%	
6.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.	84%	
Inisiatif			
7.	Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	83%	83%
8.	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu	84%	

NO	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Per Indikator
	perintah atasan.		
9.	Karyawan menerapkan metode terbaru dalam bekerja.	82%	
	Disiplin Kerja		
10.	Taat pada peraturan perusahaan	84%	84%
11.	Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan	88%	
12.	Tanggung jawab dalam bertugas	80%	
	Kerja sama		
13.	Pegawai menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja	77%	83%
14.	Pegawai memberikan masukan	83%	
15.	Terbuka terhadap ide rekan kerja. Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan.	87%	
	Tanggung jawab		
16.	Pegawai menaati peraturan yang berlaku	87%	83%
17.	Pegawai bekerja sesuai dengan jobdesc nya	78%	
18.	Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan	82%	
	Rata-Rata		84%

Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel diatas mengenai variable kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 84% dimana rata-rata tersebut berada pada interval 81-100% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Ekowisata Land.euh termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4.64 Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: sugiyono (2018)

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan atasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada ekowisata Land.euh dalam kategori cukup.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk mempermudah dan mempercepat perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $< 0,05$ maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.65 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.84919277
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.076
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil yang telah dinyatakan dalam output SPSS 26 dalam table diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas adalah dengan meilihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4.66 Hasil Uji Multikoleniaritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.230	4.351
	Kepuasan Kerja	.230	4.351

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

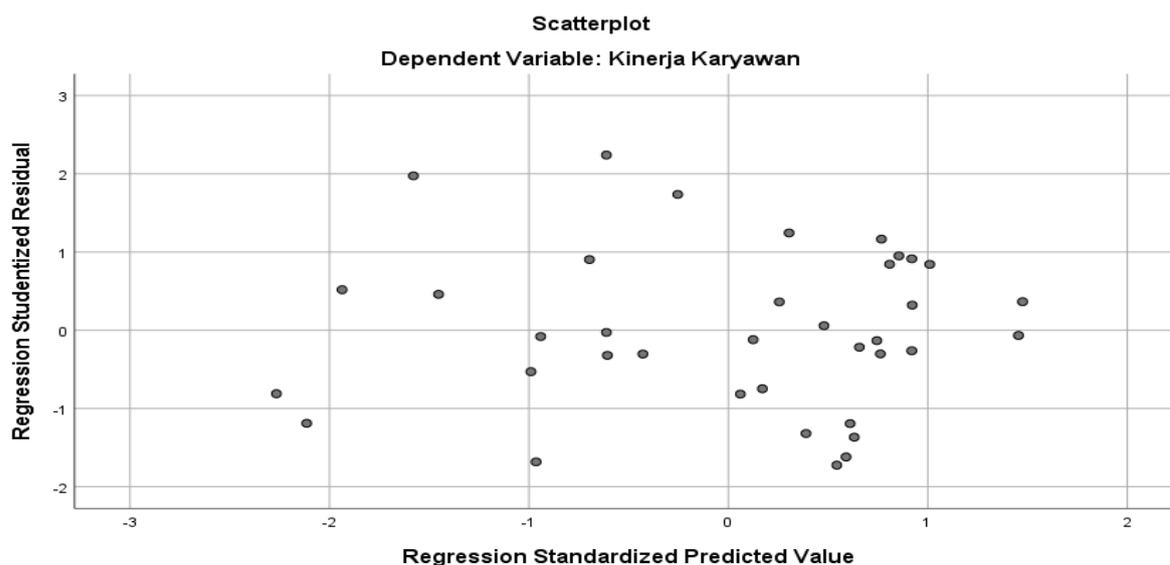
Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel diatas adalah :

1. Nilai tolerance variabel X1 lingkungan kerja yaitu 0,230 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel X1 lingkungan kerja yaitu 4.351 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.
2. Nilai tolerance variabel X2 kepuasan kerja yaitu 0,230 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel X1 kepuasan kerja yaitu 4.351 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

c. Uji Heterokedasitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat diketahui penyebaran titik-titik data tidak berpola , menyebar diatas dan di bawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Hipotesis

1. Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja

a. Uji t Lingkungan Kerja

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan ttabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k atau (df)= 37-2 = 35, diperoleh Ttabel adalah 2,030. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.67 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.421	4.868		4.811	.000
	Lingkungan Kerja	.479	.058	.812	8.235	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel (X1) Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.235 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X1) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja

Tabel 4.68 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Lingkungan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.650	3.568

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,660, artinya variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 66,0%.

2. Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja

a. Uji t Kepuasan Kerja

Tabel 4.69 Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.327	5.307		5.338	.000
	Kepuasan Kerja	.571	.086	.746	6.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel (X2) Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.627 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X1) kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja

Tabel 4.70 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.544	4.072

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,556, artinya variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 55,6%.

3. Uji f

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terima H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Berikut cara menuntukan nilai Ftabel yaitu:

$$F_{\text{tabel}} = (k; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2; 37-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2; 35)$$

Tabel 4.71 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887.458	2	443.729	92.959	.000 ^b
	Residual	162.295	34	4.773		
	Total	1049.753	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 92.959 > F_{\text{tabel}} 3,27$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu (X1) lingkungan kerja dan (X2) kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

4.3.4. Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin hasilnya mendekati 1 maka semakin baik regresi karena mampu menjelaskan data dan aktualnya, semakin mendekati 0 maka mempunyai regresi yang kurang baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.72 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.836	2.185
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 84,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% (100%-84,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

4.3.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.73 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.352	3.019		7.405	.000
	Lingkungan Kerja	.332	.074	.629	4.470	.000
	Kepuasan Kerja	.217	.096	.317	2.253	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22.352 + 0.332 X_1 + 0.217 X_2 + e$$

Nilai 0.332 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja, jadi $X_1 = 0.332$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.332 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai 0.217 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja, jadi $X_2 = 0.217$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.217 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai konstanta (a) adalah 22.352 artinya jika variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya positif, yaitu 22.352.

4.4. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh

Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

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, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja yang mencakup tujuh indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan karyawan, indikator tersebut ditunjukkan dengan tanggapan dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja.

Total skor rata-rata dari tujuh indikator tersebut setelah diitung sebesar 79% dan tanggapan responden paling besar berada pada indikator suhu udara sebesar 88%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator penerangan sebesar 60%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y), dengan persamaan $Y = 22,352 + 0.332 X1$. Hasil tersebut berbentuk positif. Artinya variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (8.235) melebihi nilai t_{tabel} (2.030), dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menandakan adanya pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,660 yang artinya lingkungan kerja terdapat kontribusi naik dan turunnya performa kinerja karyawan sebesar 66,0%.

4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja yang mencakup lima indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan kondisi kerja indikator tersebut ditunjukkan dengan tanggapan dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja.

Total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah diitung sebesar 82% dan tanggapan responden paling besar berada pada upah sebesar 87%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator kondisi kerja sebesar 71%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), dengan persamaan $Y = 22,352 + 0,217 X_2$. Hasil tersebut berbentuk positif. Artinya variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (6.627) melebihi nilai t_{tabel} (2.030), dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menandakan adanya pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,556 yang artinya kepuasan kerja terdapat kontribusi naik dan turunnya performa kinerja karyawan sebesar 55,6%.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekowisata Land.euh

Dalam meningkatkan kinerja, karyawan harus mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Kinerja karyawan adalah hal yang individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. Manajemen dapat menilai unjuk kerja karyawan berdasarkan kinerja individu masing-masing. Kinerja merupakan hasil dari tindakan yang diambil, bukan sekadar peristiwa yang terjadi. Bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan bekerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kriteria seseorang karyawan atau organisasi, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan Karyawan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan yang mencakup enam indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, inisiatif, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab indikator tersebut ditunjukkan dengan tanggapan dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan.

Total skor rata-rata dari enam indikator tersebut setelah diitung sebesar 84% dan tanggapan responden paling besar berada pada kuantitas pekerjaan sebesar 87%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab, berada pada total skor yang sama yaitu sebesar 83%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, dalam penelitian ini fokus diberikan pada dua faktor utama: lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena dapat membantu tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Ekowisata Land.euh dengan melibatkan 37 responden menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disana. Melalui analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa terdapat nilai positif untuk konstanta (22.352), lingkungan kerja (0,332), dan

kepuasan kerja (0,217), menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 92.959 > besar dari F_{tabel} 3,27 juga mengonfirmasi bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ekowisata Land.euh.

Dari koefisien determinasi, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 66,0% terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 55,6%. Namun, terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh Fitri Rahmadani, Alexander Sampeliling (2023), Harry Triana, Yofi (2021), M.N.B. Ningrat, I.N. Suarmanayasa (2023), A. Nurlaela, Trianasari. A (2021), dan Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi, dan Nikous Soter Sihombing (2020). Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih perlu dipertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ekowisata Land.euh. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil deskriptif lingkungan kerja Ekowisata Land.euh, skor total rata-rata dari tujuh indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 79% sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja karyawan berada pada kategori baik atau tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada semua pernyataan dalam indikator “suhu udara” sebesar 88%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan penerangan di tempat kerja sesuai standar dan Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam pekerjaan didalam indikator ”penerangan” sebesar 59%.
2. Hasil deskriptif kepuasan kerja Ekowisata Land.euh, skor total rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 82% sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sangat baik atau sangat tinggi Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan didalam indikator “promosi” sebesar 89%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan peralatan sarana pekerjaan sudah memadai didalam indikator ”kondisi kerja” sebesar 67%.
3. Hasil deskriptif kinerja karyawan Ekowisata Land.euh, skor total rata-rata dari enam indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 84% sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik atau sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan didalam indikator “kuantitas pekerjaan” sebesar 90%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan didalam indikator ”tanggung jawab” sebesar 82%.
4. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.235 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.627 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.030. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ekowisata Land.euh dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} $92,959 > F_{tabel}$ 3,27. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu $Y = 22.352 + 0.332 X1 + 0.217 X2 + e$ Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,660, dimana lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap

naik dan turunnya kinerja karyawan sebesar 66,0%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,556, dimana kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 55,6%.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Ekowisata Land.euh mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja, diperoleh kelemahan pada indikator penerangan, pada pernyataan “penerangan di tempat kerja sesuai standar” dan “Pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam pekerjaan”, oleh sebab itu pimpinan harus meningkatkan penerangan pada malam hari agar para karyawan maupun pengunjung Ekowisata Land.euh merasa aman dan nyaman jika berada di Ekowisata Land.euh, dan tentunya jika penerangan telah ditingkatkan nantinya dapat mempengaruhi tujuan-tujuan Ekowisata karena akan lebih berdampak meningkatnya kinerja karyawan yang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja, diperoleh kelemahan pada indikator kondisi kerja, pada pernyataan “peralatan sarana pekerjaan sudah memadai”. Oleh sebab itu pihak Ekowisata Land.euh harus lebih menambah peralatan sarana untuk menunjang pekerjaan para karyawan di Ekowisata Land.euh, karena jika peralatan pekerjaan baik dan sudah memadai akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik, sehingga para karyawan tidak terhambat pada saat melakukan aktifitas bekerjanya.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan, diperoleh kelemahan pada indikator kerja sama, pada pernyataan “pegawai menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja”. Dari tanggapan pernyataan tersebut didapatkan bahwa karyawan kurang menerima masukan dari rekan kerjanya sendiri. Tentunya ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan yaitu melakukan komunikasi dan memberi masukan kepada karyawan agar para karyawan selalu menerima dan menghargai ide-ide antara rekan kerjanya sendiri, tentunya pihak atasan juga harus menampung ide-ide karyawannya sendiri agar bisa menjadi bahan pertimbangan untuk kemajuan Ekowisata Land.euh.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel Lingkungan kerja dan dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- A. Nurlaela, Trianasari, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten KarangAsem*
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Flippo, Edwin B. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Freddy Rangkuti. 2017. Customer Care Excellent Meningkatkan Kinerja Perusahaan melalui Pelayanan Prima Plus Analisis Kasus Jasa Raharja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fitri Rahmadani, Alexander Sampeliling. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda*.
- Fahmi Faifaza. (2020). *pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan kantor cabang utama kediri*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Husaini, Usman. (2010). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harry Triana, Yofi. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia
- Kasmir, (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

- Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi, dan Nikous Soter Sihombing. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan
- Maryati, MC. (2014). Manajemen Perkantoran Efektif. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- M.N.B. Ningrat, I.N. Suarmanayasa .(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo, (2016) . Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Farhan Lubis
Alamat : Perumahan Bojong Depok Baru 1,Bojonggede,Bogor.
Tempat & Tanggal Lahir : Bogor, 11 April 2002
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan:

- SD : SDN Kedung Waringin 03
- SMP : SMP Tunas Bangsa Cibinong
- SMA : SMK Mekanik Cibinong
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Bogor, Maret 2024

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Muhamad Farhan Lubis (021120210) saya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saya ingin meminta partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKOWISATA LAND.EUH”**.

Penelitian tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Demi kelancaran penelitian ini, saya berharap. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahsian informasi dan akan menggunakannya dengan penuh tanggungjawab. Atas ketersediaan dan Kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhamad Farhan Lubis

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia : <20 Tahun

20 – 30 Tahun

31 - 40 Tahun

> 41 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMP

SMA

Strata 1 (Sarjana)

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda silang (X) di antara nomor 1 sampai nomor 5, dengan petunjuk sebagai berikut:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju
6. SL = Selalu
7. SR = Sering
8. J = Jarang
9. PR = Pernah
10. TP = Tidak Pernah

LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1.	Penerangan di tempat kerja baik.					
2.	Penerangan di tempat kerja sesuai standar.					
3.	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam pekerjaan.					
Suhu Udara						
4.	Suhu didalam ruangan membuat nyaman saat bekerja.					
5.	Terdapat sirkulasi udara di dalam ruangan.					
6.	Alat pengukur suhu udara (AC/Kipas) berfungsi dan mendukung dalam proses bekerja.					
Suara bising						
7.	Suara bising kendaraan sekitar di tempat kerja dapat ditolelir.					
8.	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.					
9.	Suara bising karyawan dan pengunjung tidak terlalu berpengaruh.					
Penggunaan Warna						
10.	Penggunaan cat yang di gunakan memberikan efek semangat kerja.					
11.	Penggunaan warna cat yang di pakai tidak berpengaruh dalam konsentrasi bekerja.					
12.	Warna dinding di tempat kerja dapat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dengan baik.					
Ruang Gerak						
13.	Tata letak peralatan kerja tersusun rapih.					
14.	Ruangan kerja memiliki luas yang cukup nyaman.					
15.	Ruang kerja yang di tempati selalu dibersihkan.					
Keamanan Kerja						
16.	Merasa bahwa bangunan tempat bekerja sudah memenuhi standar keamanan.					
17.	Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kerja.					
18.	Tempat bekerja menjamin keamanan saat bekerja.					
Hubungan Karyawan						
19.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
20.	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan					

21.	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					
-----	--	--	--	--	--	--

KEPUASAN KERJA (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1.	Tugas yang di berikan sesuai dengan kemampuan.					
2.	Karyawan di beri kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.					
3.	Pekerjaan yang di terima sesuai dengan keinginan					
Upah						
4.	Menerima gaji yang sangat sesuai dan mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
5.	Karyawan belum mendapat kesempatan untuk kenaikan gaji.					
6.	Gaji sesuai dengan latar belakang Pendidikan.					
Promosi						
7.	Masa kerja di jadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.					
8.	Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan.					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan.					
Pengawas						
10.	Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik.					
11.	Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran dari bawahan.					
12.	Atasan membantu karyawan yang kesulitan.					
Kondisi Kerja						
13.	Kondisi alat penunjang sudah baik.					
14.	Kebersihan diruang kerja baik.					
15.	Peralatan sarana pekerjaan sudah memadai.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	SL	SR	J	PR	TP
Kuantitas Pekerjaan						
1.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan.					
2.	Hasil kinerja karyawan sesuai dengan rencana kerja.					
3.	Karyawan berusaha mencapai target kuantitas yang di tetapkan.					
Kualitas Pekerjaan						
4.	Hasil kerja karyawan sesuai standar yang di tetapkan.					
5.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian.					
6.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.					
Inisiatif						
7.	Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.					
9.	Karyawan menerapkan metode terbaru dalam bekerja.					
Disiplin Kerja						
10.	Taat pada peraturan perusahaan					
11.	Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan					
12.	Tanggung jawab dalam bertugas					
Kerja sama						
13.	Pegawai menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja					
14.	Pegawai memberikan masukan					
15.	Terbuka terhadap ide rekan kerja. Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan.					
Tanggung jawab						
16.	Pegawai menaati peraturan yang berlaku.					
17.	Pegawai bekerja sesuai dengan jobdesc nya.					
18.	Pegawai bertanggung jawab atas kesadaran pekerjaan yang telah ditentukan.					

LAMPIRAN 2

Tabulasi hasil penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X1)

X 1 1	X 1 2	X 1 3	X 1 4	X 1 5	X 1 6	X 1 7	X 1 8	X 1 9	X 1 0	X 1 1	X 1 2	X 1 3	X 1 4	X 1 5	X 1 6	X 1 7	X 1 8	X 1 9	X 1 0	X 1 1	T O T A L
3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	87
2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	74
4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	91
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	73
3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	85
3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	85
2	2	2	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	76
4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	90
3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	89
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	87
3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	89
3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	88
3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	91
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	91
3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	80
2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
2	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	91
3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	90
4	2	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	88

LAMPIRAN 3

Tabulasi hasil penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X2)

X2 _1	X2 _2	X2 _3	X2 _4	X2 _5	X2 _6	X2 _7	X2 _8	X2 _9	X2 _10	X2 _11	X2 _12	X2 _13	X2 _14	X2 _15	TO TAL
4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	64
4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	61
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	70
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	64
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	2	2	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	59
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	59
4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	63
4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	66
4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	56
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	58
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	65
3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	67
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	66
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	66
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	67
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	40
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	55
5	3	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	61

Y _ 9	Pearson Correlatio n	.56 4**	.46 1*	.51 0**	.42 7*	.14 6	.3 9 3*	.4 1 1*	.5 2 1*	1	.53 6**	.43 0*	.41 2*	.4 1 5*	.15 2	.53 9**	.4 3 0*	.4 1 5*	.15 2	.694**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.01 0	.00 4	.01 9	.44 1	.0 3 2	.0 0 4	.0 0 3		.00 2	.01 8	.02 4	.0 2 3	.42 2	.00 2	.0 1 8	.0 2 3	.42 2	.000
	N	30	30	30	30	30	3 0	3 0	3 0	30	30	30	30	3 0	30	30	3 0	3 0	30	30
Y _ 1 0	Pearson Correlatio n	.57 9**	.40 6*	.39 2*	.43 5*	.23 7	.4 3 1*	.3 8 9*	.3 0 5	.53 6**	1	.34 3	.40 0*	.4 4 8*	.21 1	.39 2*	.3 4 3	.4 4 8*	.21 1	.646**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.02 6	.03 2	.01 6	.20 7	.0 1 7	.0 0 4	.1 0 1	.00 2		.06 4	.02 9	.0 1 3	.26 3	.03 2	.0 6 4	.0 1 3	.26 3	.000
	N	30	30	30	30	30	3 0	3 0	3 0	30	30	30	30	3 0	30	30	3 0	3 0	30	30
Y _ 1 1	Pearson Correlatio n	.26 3	.43 5*	.13 6	.46 7**	.34 5	.3 6	.5 4 1*	.2 2 7	.43 0*	.34 3	1	.12 2	.5 7 2*	.25 1	.30 4	1. 0 0*	.5 7 2*	.25 1	.585**
	Sig. (2- tailed)	.16 0	.01 6	.47 2	.00 9	.06 2	.0 6 9	.0 0 2	.2 2 7	.01 8	.06 4		.52 1	.0 0 1	.18 1	.10 2	.0 0 0	.0 0 1	.18 1	.001
	N	30	30	30	30	30	3 0	3 0	3 0	30	30	30	30	3 0	30	30	3 0	3 0	30	30
Y _ 1 2	Pearson Correlatio n	.55 3**	.49 8**	.54 3**	.53 4**	.63 6**	.2 4	.3 6*	.7 9 8*	.41 2*	.40 0*	.12 2	1	.3 4 2	.35 2	.35 3	.1 2 2	.3 4 2	.35 2	.737**
	Sig. (2- tailed)	.00 2	.00 5	.00 2	.00 2	.00 0	.1 4 3	.0 3 0	.0 0 0	.02 4	.02 9	.52 1		.0 6 4	.05 6	.05 6	.5 2 1	.0 6 4	.05 6	.000
	N	30	30	30	30	30	3 0	3 0	3 0	30	30	30	30	3 0	30	30	3 0	3 0	30	30
Y _ 1 3	Pearson Correlatio n	.45 2*	.28 9	.10 4	.36 2*	.25 7	.2 6 2	.5 8 4*	.4 5 9*	.41 5*	.44 8*	.57 2**	.34 2	1	.18 1	.24 6	.5 7 2*	1. 0 0*	.18 1	.626**

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y _ 1 8	Pearson Correlatio n	.20 1	.54 9**	.34 3	.45 7*	.63 6**	.5 6 2*	.2 4 7	.1 4 2	.15 2	.21 1	.25 1	.35 2	.1 8 1	1.0 00*	.33 3	.2 5 1	.1 8 1	1	.571**
	Sig. (2- tailed)	.28 7	.00 2	.06 3	.01 1	.00 0	.0 0 1	.1 8	.4 5 5	.42 2	.26 3	.18 1	.05 6	.3 3 7	.00 0	.07 2	.1 8 1	.3 3 7		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T O T A L	Pearson Correlatio n	.70 1**	.74 5**	.65 5**	.76 2**	.61 8**	.5 9 1*	.7 0 0*	.6 4 6*	.69 4**	.64 6**	.58 5**	.73 7**	.6 2 6*	.57 2 1**	.60 6**	.5 8 5*	.6 2 6*	.57 1**	1
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.0 0 0	.00 1	.00 0	.0 0 1	.0 0 0	.00 1	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				

LAMPIRAN 8
SURAT PERNYATAAN MAGANG

