SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA (Persero) SURABAYA

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K D-2012 024 Psi
No. REG : D-2012/PSI/024
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh :

Afid Fidianto

NIM. B37208012

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS DAKWAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Afid Fidianto

NIM : B37208012

Judul : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA (Persero) SURABAYA

Surabaya, 27 Juni 2012

Pembimbing

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag

NIP. 1972092 719960 3 2002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Pengesahan tim penguji
Surabaya, 10 Juli 2012

Mengesahkan,
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah

Dekan,

Dr. H. Aswadi, M. Ag
NIP. 19600412 199403 1 001

Dewan Penguji,
Ketua,

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag
NIP. 19720927 199603 2 002

Sekretaris,

Soffy Balgies, S. Psi, M. Psi, Psi
NIP. 19760922 200912 2 001

Penguji I,

Drs. Sjahudi Sirodj. M.Si
NIP. 19520504 198003 1 003

Penguji II,

Rizma Fitri, S. Psi, M. Si
NIP. 19740312 199903 2 001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Afid Fidianto. Nim B37208012. 2012. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Surabaya. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Surabaya.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERTAMINA yang berjumlah 220 karyawan. Seluruh populasi tidak diambil sehingga penelitian ini disebut penelitian sampel dan menggunakan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini random sampling,

Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah di uji cobakan terlebih dahulu dan di uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisia korelasi product moment. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi Product Moment diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05) yang berarti variabel X (Lingkungan Kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING i

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI ii

HALAMAN PERSEMBAHAN iii

MOTTO iv

KATA PENGANTAR v

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Sistematika Skiripsi 11

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja 13
1. Definisi Kinerja 13
2. Penilaian Kinerja 16
3. Tujuan Penilaian Kinerja 19
4. Manfaat Penilaian Kinerja 21
5. Unsur -unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan 23
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 24

B. Lingkungan Kerja 25
1. Jenis Lingkungan Kerja 26
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 28
3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja 30

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Penelitian Terdahulu 33
E. Kerangka Teoritik 37
F. Hipotesis 38

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Rancangan Penelitian 39
B. Subyek Penelitian 40
C. Instrumen Penelitian 43
1. Variabel Independen (X) Lingkungan Kerja 43
1. Definisi Operasional 43
2. Pengembangan Alat Ukur 44
3. Validitas dan Reliabilitas 45
2. Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan 49
1. Definisi Operasional 49
2. Pengembangan Alat Ukur 50
3. Validitas dan Reliabilitas 51
D. Analisis Data 55
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 59
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 59
2. Deskripsi Hasil Penelitian 60
A. Gambaran umum perusahaan 60
B. Diskripsi subyek penelitian 64
C. Uji Normalitas Data 67
B. Pengujian Hipotesis 69
C. Pembahasan 70
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
A. KESIMPULAN 74
B. SARAN 74
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	: Blue Print Lingkungan Kerja	45
Tabel 3.2	: Sebaran item valid dan item gugur	47
Tabel 3.3	: Rincian aitem valid dan aitem tidak valid	47
Tabel 3.4	: Blue Print Kinerja Karyawan	50
Tabel 3.5	: Sebaran item valid dan item gugur	53
Tabel 3.6	: Rincian aitem valid dan aitem tidak valid	53
Tabel 3.7	: Kriteria Penilaian Korelasi	57
Tabel 4.1	: Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Subyek Penelitian	64
Tabel 4.2	: Distribusi Frekuensi Usia Subyek Penelitian	65
Tabel 4.3	: Distribusi Frekuensi Masa Kerja Subyek Penelitian	65
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan Subyek Penelitian	66
Tabel 4.5	: Uji Normalitas Data	67
Tabel 4.6	: Pengujian Hipotesis	70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.
2. Data dan Hasil Pengolahan Data.
3. Kartu Konsultasi.
4. Surat Izin Penelitian.
5. Surat Keterangan Penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakan kompetisi global (Gibson, 1996). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Daft, 2002). Setiap perusahaan dituntut untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksitensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disipin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Armstrong, 2004).

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang (Racmawati, 2004).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi (Sumartini, 2005).

Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasaan karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005).

Menurut Parlinda (2993), kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai perngaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1997) mengatakan bahwa perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan, banyak faktor individual, pengalaman dan kejadian.

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo (2005) , Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004), dan Joko Purnomo (2007), dimana pada penelitian tersebut variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menujukkan hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT PERTAMINA (Persero) Surabaya.

PT PERTAMINA (Persero) yang merupakan perusahaan bergerak dibidang minyak dan gas bumi. Kegiatan PERTAMINA dalam menyelenggarakan usaha dibidang energi dan petrokimia, terbagi ke dalam dua sector, yaitu Hulu dan Hilir, serta ditunjang oleh kegiatan anak-anak Perusahaan dan Perusahaan Patungan. Kegiatan usaha PERTAMINA Hulu meliputi eksplorasi dan produksi minyak, gas, dan panas bumi. Untuk kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas dilakukan di beberapa wilayah Indonesia maupun di luar negeri. Pengusahaan di dalam negeri dikerjakan oleh PERTAMINA Hulu dan melalui kerjasama dengan mitra sedangkan untuk pengusahaan diluar negeri dilakukan melalui aliansi strategis bersama dengan mitra. Berbeda dengan kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi, kegiatan eksplorasi dan produksi panas bumi masih dilakukan di dalam negeri. Untuk mendukung kegiatan intinya, PERTAMINA Hulu juga memiliki usaha di bidang pemboran minyak dan gas. Kegiatan usaha PERTAMINA Hilir meliputi pengolahan, pemasaran, niaga dan perkapalan serta distribusi produk Hilir baik di dalam maupun keluar negeri yang berasal dari kilang PERTAMINA maupun impor yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didukung oleh sarana transportasi darat dan laut. Usaha hilir merupakan integrasi usaha pengolahan, usaha pemasaran, usaha niaga, dan usaha perkapalan. Kegiatan eksplorasi ditujukan untuk mendapatkan penemuan cadangan migas baru sebagai pengganti hidrokarbon yang telah diproduksikan. Upaya ini dilakukan untuk menjaga agar kesinambungan produksi migas dapat terus dipertahankan.

PT PERTAMINA (Persero) mempunyai pedoman etika usaha dan tata perilaku *(Code of Conduct)* yang salah satu standar tata perilaku karyawan harus menjaga keamanan dan keselamatan, kesehatan kerja dan lindungan lingkungan (K3LL). Setiap insan PERTAMINA menjadikan keamanan dan K3LL (keamanan dan keselamatan, kesehatan kerja dan lindungan lingkungan) sebagai bagian dari budaya kerja untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, handal, nyaman dan berwawasan lingkungan dengan cara: 1. Menguasai dan memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja serta menerapkan sistem keamanan dan K3LL di lingkungan kerja secara konsisten, 2. Tanggap terhadap keadaan darurat yang disebabkan oleh gangguan keamanan, kecelakaan, pencemaran, dan bencana alam. Salah satu budaya perusahaan PERTAMINA adalah menguasai dan memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Aspek lingkungan sudah menjadi prioritas utama dalam operasi perusahaan PERTAMINA baik di kantor pusat maupun unit-unit operasi, dimana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Proses eksplorasi, produksi, pengolahan, distribusi maupun penyimpanan (Storage) harus mengedepankan aspek lingkungan yang ramah lingkungan, tanpa pencemaran dan emisi/ radiasi maupun limbah beracun serta meningkatkan pemakaian energi secara efisien. Etika usaha dan tata perilaku (Code of Conduct) ini disusun untuk menjadi acuan perilaku bagi Komisaris, Direksi dan pekerja sebagai insan PERTAMINA dalam mengelola perusahaan guna mencapai Visi, Misi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : "HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA (Persero) SURABAYA"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

   Bagi Penulis

   Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam pengetahuan dibidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Perusahaan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai lingkungan kerja dan agar perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

   b. Bagi Pihak Lain

      Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebar luaskan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Skiripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skipsi ini maka disusun sistematika skipsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dimuat tentang: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang definisi kinerja karyawan, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, unsur-unsur kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, definisi lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, indikator-indikator lingkungan kerja, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritik, hipotesis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, tempat penelitian, instrumen penelitian, definisi operasional, teknik analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN DATA

Pada bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan, uji instrumen, penyajian data, uji persyaratan analisis data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997) adalah merupakan kata benda (noun) yang artinya: Sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, Kemampuan kerja.

Dalam buku yang berjudul: "Manajemen Sumber Daya Manusia" (1995), menurut Henry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Mangkunegara (2000) "kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan".

Besnadin dan Russell (1993) "kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

periode waktu tertentu". Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2005) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Ambar Teguh Sulistiyani (2003) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Maluyu S. P. Hasibuan (2001) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". John Whitmore (1997) "Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampikan". Barry Cushway (2002) "Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan". Veizal Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah : "Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan". Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001), "Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

1. Berorientasi pada prestasi,
2. Memiliki percaya diri,
3. Berperngendalian diri,
4. Kompetensi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

2. Penilaian Kinerja

Bernardin dan Russel (1993) *"A way of measuring the contribution of individuals to their organization"*. Penilaian kinerja adalah cara mengukur konstribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Handoko (1992) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Sementara itu Simamora (1999) mendefinisikan penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Cascio (1992) "Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok". Bambang Wahyudi (2002) "Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya". Henry Simamora (2004) "Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Pengertian diatas memberikan pemahaman bahwa dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah).
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2000) mengemukakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kualitas (*Quality)*

   Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity)*

   Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (*Time liness)*

   Merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Sumber daya *(Cost effectiveness)*

   Besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Pengawasan *(Need for supervision)*

   Kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

supervisor/ atasan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

6. Hubungan personal *(Interpersonal impact)*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development.*

Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu.
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi- pestasi yang dikembangkan.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001) adalah sebagai berikut:

1. Pertanggung Jawaban

   Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2. Pengembangan

   Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan tujuan penilaian kinerja (Mulyadi, 1997) adalah: "Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran".

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai dan Basri, 2004) Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1) Orang yang dinilai (karyawan),
2) Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan,
3) Perusahaan.

Menurut (Rivai, 2005) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

a) Meningkatkan motivasi.

b) Meningkatkan kepuasaan kerja.

c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.

e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2. Manfaat bagi penilai

a) Meningkatkan kepuasan kerja.

b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kan kecenderungan kinerja karyawan.

c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.

d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.

e) Bisa mengidentifikasikan kesempatan untuk rotasi karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

a) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

b) Meningkatkan kualitas komunikasi.

c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.

d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Unsur -unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut (Hasibun, 2002) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

4) Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5) Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Timpe (1993) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :
   a. Internal (pribadi)
      1. Kemampuan tinggi
      2. Kerja keras
   b. Eksternal (lingkungan)
      1. Pekerjaan mudah
      2. Nasib baik
      3. Bantuan dari rekan-rekan kerja
      4. Pemimpin yang baik
2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
   a. Internal (pribadi)
      1. Kemampuan rendah
      2. Upaya sedikit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Eksternal (lingkungan)

1. Pekerjaan sulit
2. Nasib buruk
3. Rekan-rekan kerja tidak produktif
4. Pemimpin yang tidak simpatik

B. Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja". Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

Menurut (Ahyari, dalam Chaifatul 2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat menganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

5) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indikator lingkungan kerja yang baik antara lain (Sarwanto, 1998):

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1997) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Nurdiansyah (2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper 1995), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, overload, deprivational stress, pekerjaan berisiko

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Menurut Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah, penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, dengan menggunakan variabel penelitian kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M, dan Wahyuddin (2004) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penelitian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, dengan menggunakan variabel penelitian kepemiminan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2007), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara, dengan menggunakan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh hasil bahwa secara parsial hanya kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti (tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Eka Idham Iip K Lewadan Subowo (2005)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon	X1= Kepemimpinan X2= Lingkungan Kerja Fisik X3= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
Vera Parlinda dan M.Wahyuddin (2004)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	X1 = Kepemimpinan X2= Motivasi X3 = Pelatihan X4= Lingkungan Kerja	Regresi Berganda	Secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

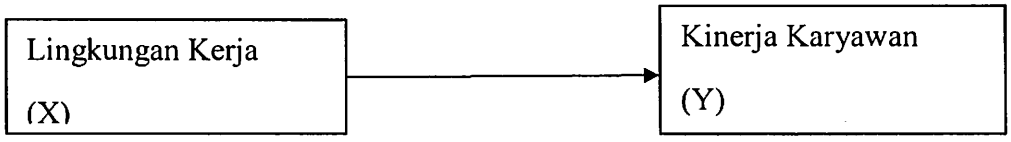
		Y= Kinerja Karyawan		kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Joko Purnomo (2007)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Regresi Berganda	Secara parsial hanya kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teoritik

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman.

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka dapat memberikan kepuasaan karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Dengan demikian apabila lingkungan kerja yang baik dapat meningkatka kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ho : Tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero).

Ha : Adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Menurut Kuncoro (2003) penelitian korelasional adalah usaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh tingkat hubungan yang ada di antara variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan melihat fakta-fakta yang terjadi pada suatu populasi di lingkungan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*), yaitu jenis data penelitian yang berupa pengalaman, karakteristik, dan persepsi manajemen, dengan orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data Primer, yaitu data yang di ambil langsung dari sumbernya (objek penelitian). Dalam penelitian ini berupa data yang diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang diberikan responden.

Didalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang menjadi data primer yang terdiri atas lingkungan kerja 20 data dan kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan 20 data. Data-data ini diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai PT.PERTAMINA (Persero).

B. Subyek Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu dari permasalahan yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2002) "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Populasi menurut Sumaatmadja, N (1989) keseluruhan gejala individu, kasus (masalah, peristiwa tertentu) individu maupun atau perorangan, maupun kelompok dan gejala fisis, sosial, ekonomi, budaya dan politik di daerah penelitian. Subagyo (1997), "Populasi adalah keseluruhan obyek yang mempunyai ciri sama, kemudian diambil data sebagai data penelitian".

Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PERTAMINA (Persero) yang berjumlah 220 karyawan.

Dengan populasi yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: subyek penelitian rata-rata adalah laki-laki yakni sebanyak 27 dan 20 adalah perempuan. 10 orang diantaranya berusia 21-30 tahun, 24 orang berusia 31-40 tahun dan 13 orang berusia 40 tahun keatas. Terdapat 18 orang subyek dengan lamanya bekerja kurang dari 3 tahun, 17 orang subyek dengan lamanya bekerja dalam kurun waktu 3-7 tahun, 9 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

subyek dengan lamanya bekerja dalam kurun waktu 7-10 tahun, dan 3 subyek dengan lama bekerjanya dalam kurun waktu 10 tahun lebih. Paling banyak subyek mengenyam pendidikan D2/D3 yaitu sebanyak 23 orang, SMA sebanyak 5 orang, S-1 sebanyak 15 orang, dan S-2 sebanyak 4 orang. Dari 47 subyek penelitian.

b. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Mengenai penentuan sampel penelitian ini, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana,
b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, dan
c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulaannya dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 47 karyawan atau 20% dari jumlah populasi. Jumlah ini dianggap representative karena sudah sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Suharsimi Arikunto.

c. Teknik sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan, teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, *Probability Sampling dan Non Probability Sampling. Probability sampling* meliputi, *simple random, proportionate stratified random, dispropotionate stratified random*, dan *area random*. *Non probability Sampling* meliputi, *sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental/ insidental, purposive sampling, sampling jenuh*, dan *snoeball sampling.*

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini random sampling, yang sering disebut probability sampling, dengan teknik Simple Random sampling yaitu: teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel. Teknik ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen, dalam peneliitian ini populasi bersifat homogen (Anwar, 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden.

Dalam kuesioner ini terdiri dari bebrapa variabel yang kemudian diturunkan menjadi sebuah indikator dan barulah disusun menjadi sebuah aitem-aitem. Dalam hal ini aitem-aitem tersebut akan dapat mengukur sejauh mana hubungan antar variabel.

1. Variabel Independen (X) Lingkungan Kerja
   1. Definisi Operasional

      Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “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.

      Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

      1. Penerangan
      2. Suhu udara
      3. Suara bising

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Maka definisi operasional lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Pengembangan Alat Ukur

Skala ini bertujuan untuk mengukur lingkungan kerja di seluruh fungsi di PERTAMINA. Indikator lingkungan kerja meliputi:

a. Perlengkapan kerja
b. Kondisi kerja
c. Kemanan
d. Hubungan karyawan

Rancangan jumlah aitem skala lingkungan kerja yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1

Blue Print Lingkungan Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	AITEM		JML	%
		F	UF		
Lingkungan kerja (X)	a. Perlengkapan kerja	1,3	2	3	15%
	b. Kondisi kerja	4,5,7,8	6,9,20	7	35%
	c. Keamanan	10,11,12	13	4	20%
	d. Hubungan karyawan	14,16,18	15,17,19	6	30%
	JUMLAH	12	8	20	100%

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

3. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyanto, 2009). Dengan melakukan uji validitas terhadap aitem pernyataan pada skala penelitian, maka akan dapat diketahui sejauh mana aitem tersebut dapat mengukur aspek yang ingin diukur sehingga dapat diketahui apakah aitem tersebut tepat digunakan untuk mengukur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja. Tekhnik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation.*

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika r hitung ≥ r tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau aitem-aitem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika r hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau aitem-aitem pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyanto, 2009).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikasi dilakukan pada taraf signifikasi 0,05, artinya instruemn dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment.* Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009) hasil uji reliabilitas skala lingkungan kerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8885 yang berarti 20 aitem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan lingkungan kerja perusahaan. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program paket SPSS 11.5.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 3.2, sebagai berikut:

Tabel 3.2

Sebaran item valid dan item gugur

No	Aspek	Valid	Gugur
1	Perlengkapan kerja	1,2	3
2	Kondisi kerja	4,5,7,9	6,8,20
3	Keamanan	10,11,12,13	
4	Hubungan karyawan	14,15,18,17,19	16

Tabel 3.3

Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r table	Corrected item Correlation	Keterangan
1	0,288	0,3861	Valid
2	0,288	0,3875	Valid
3	0,288	0,2476	Tidak Valid
4	0,288	0,5474	Valid
5	0,288	0,4878	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	0,288	-0,0242	Tidak Valid
7	0,288	0,6486	Valid
8	0,288	0,0744	Tidak Valid
9	0,288	0,6781	Valid
10	0,288	0,5414	Valid
11	0,288	0,5016	Valid
12	0,288	0,6699	Valid
13	0,288	0,7139	Valid
14	0,288	0,7239	Valid
15	0,288	0,5554	Valid
16	0,288	0,2273	Tidak Valid
17	0,288	0,3450	Valid
18	0,288	0,4255	Valid
19	0,288	0,4255	Valid
20	0,288	0,2451	Tidak Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada skala lingkungan kerja terdapat 15 item yang valid yaitu nomor 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10 , 11, 12, 13, 14, 15, 17 ,18 , 19. Dan 5 item yang tidak valid yaitu nomor 3, 6, 8, 16, dan 20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan

1. Definisi Operasional

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2000) mengemukakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* (kualitas)
2. *Quantity* (kuantitas)
3. *Time liness* (ketepatan waktu)
4. *Cost effectiveness* (sumber daya)
5. *Need for supervision* (pengawasan)
6. *Interpersonal impact* (hubungan personal)

Maka definisi operasional kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu: *Quality* (kualitas), *Quantity* (kuantitas), *Time liness* (ketepatan waktu), *Cost effectiveness* (sumber daya), *Need for supervision* (pengawasan), *Interpersonal impact* (hubungan personal).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengembangan Alat Ukur

Skala ini bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan PERTAMINA. Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Ketepatan waktu
d. Sumber daya
e. Kebutuhan pengawasan
f. Dampak interpersonal

Rancangan jumlah aitem skala kinerja karyawan yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blue Print Kinerja Karyawan

VARIABEL	**INDIKATOR**	**AITEM**		**JML**	**%**
		F	**UF**		
Kinerja karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu	1,2,3,4,6 8,9	5 7,10 11,12,13	6 4 3	30% 20% 15%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	d. Sumber daya e. Kebutuhan pengawasa f. Dampak interpersonal	14,15 16,17 18	 19,20	2 2 3	10% 10% 15%
	JUMLAH	12	8	20	100%

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

3. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyanto, 2009). Dengan melakukan uji validitas terhadap aitem pernyataan pada skala penelitian, maka akan dapat diketahui sejauh mana aitem tersebut dapat mengukur aspek yang ingin diukur sehingga dapat diketahui apakah aitem tersebut tepat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Tekhnik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation.*

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika r hitung ≥ r tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrument

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau aitem-aitem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika r hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau aitem-aitem pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyanto, 2009).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikasi dilakukan pada taraf signifikasi 0,05, artinya instruemn dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment.* Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baikk (dalam Priyatno, 2009) hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8871 yang berarti 20 aitem tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan kinerja karyawan perusahaan. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program paket SPSS 11.5.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 3.5, sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.5

Sebaran item valid dan item gugur

No	Aspek	Valid	Gugur
1	Kualitas	1,2,4,6	3,5
2	Kuantitas	7,8,9,10	
3	Ketepatan waktu	11,12	13
4	Sumber daya	14,15	
5	Kebutuhan pengawasan	16,17	
6	Dampak interpersonal	18,19,20	

Tabel 3.6

Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r table	Corrected item Correlation	Keterangan
1	0,288	0,4587	Valid
2	0,288	0,4978	Valid
3	0,288	0,0110	Tidak Valid
4	0,288	0,5973	Valid
5	0,288	0,1201	Tidak Valid
6	0,288	0,6171	Valid
7	0,288	0,5414	Valid
8	0,288	0,5016	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	0,288	0,6699	Valid
10	0,288	0,7139	Valid
11	0,288	0,5163	Valid
12	0,288	0,4797	Valid
13	0,288	0,2538	Tidak Valid
14	0,288	0,4159	Valid
15	0,288	0,4159	Valid
16	0,288	0,4043	Valid
17	0,288	0,4043	Valid
18	0,288	0,7565	Valid
19	0,288	0,6849	Valid
20	0,288	0,5805	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada skala lingkungan kerja terdapat 17 item yang valid yaitu nomor 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15 ,16 ,17 ,18 , 19, 20. Dan 3 item yang tidak valid yaitu nomor 3, 5, dan 13.

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reabilitis menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan instrumen yang sama. Setidaknya ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

empat tehknik untuk menguji reabilitas instrumen, yaitu test-retest, belah dua, paralel, dan konsistensi internal (Anwar, 2009).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehknik uji konsistensi internal. Dengan menggunakan Alpha Chonbach. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r11 = [\frac{}{-1}]\,[1 - \frac{\sum \quad ^{2}}{\quad ^{2}}]$$

Keterangan

r11 : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \quad ^{2}$: Jumlah varians butir

$\quad ^{2}$: Varians total

N : Jumlah responden

D. Analisis Data

Analisis Korelasi

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini diuji dengan uji statistik parametric, yakni korelasi “Product Moment” untuk melihat hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, Uji korelasi “Product Moment” dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitan tingkat pengukurannya adalah interval rasio.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kegunaan dari korelasi ini adalah yaitu untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemah hubungan, dan mengetahui besar retribusi. Dalam penelitian ini analisis korelasi pearson digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) dengan nilai: **-1 ≤ rs ≤ 1**, dimana:

a. Bilai nilai rs= **-1** atau mendekati **-1,** maka korelasi kedua variabel dikatakan sangat kuat dan negatif artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jika nilai **X** naik maka nilai **Y** akan turun atau sebaliknya.
b. Bila nilai rs= **0** atau mendekati **0**, maka korelasi dari kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
c. Bila nilai rs= **1** atau mendekati **1**, maka korelasi dari kedua variabel sangat kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai **X** naik maka nilai **Y** juga naik atau sebaliknya.

Adapun kriteria penilaian korelasi menurut Sugiyono (2003) yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.7

Kriteria Penilaian Korelasi

Interval Koefisian	**Tingkat Hubungan**
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002) sebagai berikut:

$$rxy = \frac{\sum xy - \frac{\{\sum x\}\{\sum y\}}{N}}{\sqrt{\left\{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}\right\}\left\{\frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan pengertian:

rxy : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

   Persiapan yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

   a. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan, yaitu angket mengenai aspek yang akan diukur, meliputi, lingkungan kerja dengan angket 20 item yang mewakili variabel lingkungan kerja, dan 20 item angket kinerja karyawan.

   b. Melakukan uji coba angket lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap 10 karyawan PT. Gas yang pekerjaanya memiliki karakteristik yang hampir sama dengan subjek penelitian pada tanggal 27-30 April 2012. Uji coba dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman yang dimiliki pekerja tersebut terhadap item-item pernyataan dalam angket. Dari hasil uji coba diperoleh kesimpulan bahwa pekerja dapat memahami item-item pernyataan angket dengan baik, tidak ada kalimat yang membingungkan serta tidak ada yang dirasa bermakna ganda.

   c. Menghubungi pihak perusahaan yaitu PERTAMINA secara informal perihal permohonan izin pelaksanaan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Mengurus surat permohonan perizinan melakukan penelitian dari fakultas yang ditujukan kepada pimpinan PT. PERTAMINA sebagai permohonan izin secara formal untuk melaksanakan penelitian.

e. Menyerahkan surat permohonan izin dan juga alat ukur kepada pimpinan perusahaan secara formal.

f. Menggandakan alat ukur sebanya 50 eksemplar.

Penelitian dilaksanaan mulai tanggal 15 Mei 2012 sampai dengan 22 Juni 2012. Angket lingkungan kerja dan kinerja karyawan disebarkan kepada subjek penelitian, yaitu karyawan PT.PERTAMINA yang berjumlah 50 orang, mulai tanggal 12 sampai dengan 22 juni 2012. Dari keseluruhan angket yang disebar hanya 47 angket yang mampu diambil kembali, oleh karena itu peneliti hanya mampu mendapat 47 subyek.

Pelaksanaan penelitian dibantu oleh Kepala dan staf human resource PT. PERTAMINA. Adapun hambatan dalam pelaksanaan penelitian adalah sulitnya untuk mendapat jawaban perihal pengisian angket dari subyek penelitian, dikarena subyek disibukan oleh pekerjaan kantor, dan juga *deadline* mereka.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

A. Gambaran umum perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERTAMINA adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (National Oil Company), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT. PERMINA. Pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN. PERMINA dan setelah merger dengan PN. PERTAMIN di tahun 1968 namanya berubah menjadi PN. PERTAMINA. Dengan bergulirnya Undang Undang No. 8 Tahun 1971 sebutan perusahaan menjadi PERTAMINA. Sebutan ini tetap dipakai setelah PERTAMINA berubah status hukumnya menjadi PT. PERTAMINA (PERSERO) pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 pada tanggal 23 November 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

PT. PERTAMINA (PERSERO) didirikan berdasarkan akta Notaris Lenny Janis Ishak, SH No. 20 tanggal 17 September 2003, dan disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM melalui Surat Keputusan No. C-24025 HT.01.01 pada tanggal 09 Oktober 2003. Pendirian Perusahaan ini dilakukan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero), dan Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2001 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No. 12 tahun 1998 dan peralihannya berdasarkan PP No. 31 Tahun 2003 "TENTANG PENGALIHAN BENTUK PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA (PERTAMINA) MENJADI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)".

Sesuai akta pendiriannya, Maksud dari Perusahaan Perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi tersebut.

Kegiatan PERTAMINA dalam menyelenggarakan usaha di bidang energi dan petrokimia, terbagi ke dalam dua sector, yaitu Hulu dan Hilir, serta ditunjang oleh kegiatan Anak-Anak Perusahaan dan Perusahaan Patungan.

Kegiatan usaha PERTAMINA Hulu meliputi eksplorasi dan produksi minyak, gas, dan panas bumi. Untuk kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas dilakukan di beberapa wilayah Indonesia maupun di luar negeri. Pengusahaan di dalam negeri dikerjakan oleh PERTAMINA Hulu dan melalui kerjasama dengan mitra sedangkan untuk pengusahaan di luar negeri dilakukan melalui aliansi strategis bersama dengan mitra. Berbeda dengan kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi, kegiatan eksplorasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan produksi panas bumi masih dilakukan di dalam negeri. Untuk mendukung kegiatan intinya, PERTAMINA Hulu juga memiliki usaha di bidang pemboran minyak dan gas.

Kegiatan eksplorasi ditujukan untuk mendapatkan penemuan cadangan migas baru sebagai pengganti hidrokarbon yang telah diproduksikan. Upaya ini dilakukan untuk menjaga agar kesinambungan produksi migas dapat terus dipertahankan.

Aktivitas eksplorasi dan produksi dilakukan melalui operasi sendiri dan konsep kemitraan dengan pihak ketiga. Pola kemitraan dalam bidang minyak dan gas berupa JOB-EOR (Joint Operating Body for Enhanced Oil Recovery), JOB-PSC (Joint Operating Body for Production Sharing Contract), TAC (Technical Assistance Contract), BOB (Badan Operasi Bersama), penyertaan berupa IP (Indonesian Participation) dan PPI (Pertamina Participating Interest), serta proyek pinjaman; sedangkan pengusahaan panas bumi berbentuk JOC (Joint Operating Contract).

Kegiatan usaha PERTAMINA Hilir meliputi pengolahan, pemasaran & niaga dan perkapalan serta distribusi produk Hilir baik didalam maupun keluar negeri yang berasal dari kilang PERTAMINA maupun impor yang didukung oleh sarana transportasi darat dan laut. Usaha hilir merupakan integrasi Usaha

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengolahan, Usaha Pemasaran, Usaha Niaga, dan Usaha Perkapalan.

B. Diskripsi subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. PERTAMINA, yang dikategorikan menurut jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan. Adapun keterangan yang lebih jelas mengenai diskripsi subyek penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Subyek Penelitian

Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**Prosentase**
Laki – laki	27	58%
Perempuan	20	42%
Jumlah	47	100%

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa subyek penelitian rata-rata adalah laki-laki yakni sebanyak 58% dan yang 42% adalah perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Usia Subyek Penelitian

Usia	Frekuensi	Prosentase
21-30 tahun	10	21,2%
31-40 tahun	24	51,8%
40thn Keatas	13	27%
Jumlah	47	100%

Pada tabel 4.2 digambarkan bahwa dari 47 subyek penelitian, 10 orang (21,2%) diantaranya berusia 21-30 tahun, 24 orang (51,8%) berusia 31-40 tahun dan 13 orang (27%) adalah berusia 40 tahun keatas.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Subyek Penelitian

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 3 Tahun	18	38%
3 – 7 Tahun	17	36%
7 – 10 Tahun	9	19%
>10 Tahun	3	7%
Jumlah	47	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada Tabel 4.3 memberikan gambaran tentang lama subyek penelitian bekerja di PT PERTAMINA Surabaya. Terdapat 18 orang subyek dengan lamanya bekerja kurang dari 3 tahun (38%), 17 orang subyek dengan lamanya bekerja dalam kurun waktu 3 hingga 7 tahun (36%), 9 orang subyek dengan lamanya bekerja dalam kurun waktu 7 hingga 10 tahun (19%), dan 3 subyek dengan lama bekerjanya dalam kurun waktu 10 tahun lebih (7%).

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan Subyek Penelitian

Jenjang Pendidikan	**Frekuensi**	**Prosentase**
SMA	5	11%
D2/D3	23	49%
S1	15	32%
S2	4	8%
Jumlah	47	100%

Pada tabel 4.4 memberikan gambaran tentang jenjang pendidikan yang dikenyam oleh subyek penelitian. Paling banyak subyek mengenyam pendidikan D2/D3 yaitu sebanyak 23 orang (49%), SMA sebanyak 5 orang (11%), S-1 sebanyak 15 orang (32%), dan S-2 sebanyak 4 orang (8%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi skor variabel dengan melihat seberapa jauh terjadi penyimpangan.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov semirnov* dan *shapiro-wilk* karena bisa memberikan angka hasil pengujian normalitas sehingga bisa diketahui batas suatu sebaran dikatakan normal atau tidak. Uji normalitas digunakan dengan bantuan program *Statistical Package For social Sience* (SPSS) versi 11.5. dengan kaidah sebaran dikatakan normal jika probabilitas lebih dari 0,05 dan sebaliknya, jika probabilitas kurang dari 0,05, maka sebaran tersebut dikatakan tidak normal (Santoso, 2005).

Tabel 4.5

Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	,116	47	,125	,968	47	,222
Y	,163	47	,003	,966	47	,184

a. Lilliefors Significance Correction

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat diketahui bahwa apabila skor sig, yang ada pada hasil perhitungan *shapiro-wilk* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal. Untuk variabel X atau variabel lingkungan kerja dari hasil analisis diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,222 (p > 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran nomal dan untuk variabel Y atau variabel kinerja karyawan dari hasil analisis diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,184 (p > 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran nomal.

Hal ini juga dapat dilihat pada grafik Normal Q-Q plot maupun *Detrended Normal*. Untuk Normal Q-Q Plot itu apabila sebaran data dari variabel itu bergerombol disekitar garis uji yang mengarah kekanan atas dan tidak ada yang terletak jauh dari sebaran data, maka data tersebut berdistribusi normal. Sementara untuk *Detrended Normal* Q-Q Plot, apabila datanya tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar secara acak, maka data itu berarti berdistribusi normal. Sesuai dengan nilai sig diatas, maka hasil uji dengan model grafik juga menunjukkan kedua data variabel itu berdistrisibusi normal. (tabel *Normal* Q-Q plot dan *Detrended Normal* Q-Q Plot antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bisa dilihat di lampiran).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dikarenakan kedua variabel itu berdistribusi normal, maka data tersebut dapat dilakukan analisis dengan menggunakan korelasi *product moment.*

B. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Ha : Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja

Ho : Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan perhitungan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.977, hal ini menunjukan adanya hubungan yang sangat kuat, dan taraf signifikansi (p) sebesar 0.000 Taraf signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05 ($p < 0.05$), ini berarti korelasi tersebut signifikan. Hal ini menandakan bahwa Ho ditolak dan menerima Ha yang menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.6

Pengujian Hipotesis

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,977**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	47	47
Y	Pearson Correlation	,977**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai hubungan secara positif terhadap kinerja karyawannya.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi obyek adalah karyawan PT. Pertamina di Surabaya. Dengan menggunakan analisis korelasi product moment diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang siginifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berarti hal ini sesuai dengan teori kinerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja. Gibson (1997)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

PT. PERTAMINA mempunyai Pedoman Etika Usaha & Tata Perilaku *(Code of Conduct)* yang harus dijalankan semua karyawan PERTAMINA yang salah satu standar tata perilaku karyawan harus menjaga keamanan dan keselamatan, kesehatan kerja dan lindungan lingkungan (K3LL). Insan PERTAMINA menjadikan keamanan dan K3LL sebagai bagian dari budaya kerja untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, handal, nyaman dan berwawasan lingkungan dengan cara :

1. Menguasai dan memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja serta menerapkan sistem keamanan dan K3LL di lingkungan kerja secara konsisten.
2. Tanggap terhadap keadaan darurat yang disebabkan oleh gangguan keamanan, kecelakaan, pencemaran, dan bencana alam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aspek lingkungan sudah menjadi prioritas utama dalam operasi perusahaan PERTAMINA baik di kantor pusat maupun unit-unit operasi, dimana proses eksplorasi, produksi, pengolahan, distribusi maupun penyimpanan *(Storage)* harus mengedepankan aspek lingkungan yang ramah lingkungan, tanpa pencemaran dan emisi/ radiasi maupun limbah beracun serta meningkatkan pemakaian energi secara efisien.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik antara seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Alex. S Nitisemito (2002) faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting yang mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya dibuat sedemikian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rupa sehingga karyawan betah. Di samping itu karyawan perlu didukung fasilitas kerja yang bersih, tidak bising, dan aman.

Ditinjau dari lingkungan kerja, menurut Alex S. Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pada umumya seorang tenaga kerja menginginkan tempat kerja yang cukup tenang, aman, nyaman dan bersih. Dengan adanya lingkungan yang seperti itu diharapkan para tenaga kerja dapat dengan lebih baik, lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Selain itu dengan lingkungan kerja yang lebih baik, para tenaga kerja akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis uji korelasi Product Moment, maka dapat disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. PERTAMINA (persero) Surabaya.

Adapun taraf signifikansi (p) sebesar 0.000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05 ($p<0.05$), ini berarti korelasi tersebut signifikan. Hal ini menandakan bahwa Ho ditolak dan menerima Ha yang menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,977 dimana koefisien korelasi hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, yang artinya semakin besar lingkungan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (persero) Surabaya.

B. SARAN

1. Bagi Karyawan

   Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan harus selalu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati khususnya ketika sedang bekerja.

2. Bagi Perusahaan

   Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

3. Bagi Peneliti Mendatang

   Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Husein, Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek.* Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.

As'ad, M. 1987. *Psikologi Industri.* Jakarta : Liberty.

Djaewanto dan Subagyo, Pangestu. 1998. *Statistik Induktif.* Yogyakarta: BPFE.

Edwin B. Flippo . 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Gitosudarmo, indriyo. 1998. *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghaila Indonesia

Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.

Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun profeisonal Muhammadiyah.* Yogjakart a: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.

Burgin, Burham. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Prenada Media.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: BPFE.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadi, Sutrisno. 1993. *Metodologi Reserch*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Robert L. Mathis dan John H. Jakson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salempa Empat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Damayanti, Retno, (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Anwar, Ali, Dr.M.Ag. (2009) *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan aplikasinya dengan SPSS dan Exel*, IAIT Press Kediri.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Erlangga, Jakarta.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.1997. Jakarta: Balai Pustaka.

Susilo, Maryoto, 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3.* Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Simamora, Henry, 2001. *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*, Jilid Dua, Cetakan Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Daya Saing.

Purnomo, Joko. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.* Jurnal Daya Saing.

Sekaran, Uma. 2006. Research *Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Armstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta.

Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, Jakarta: Kelompok Gramedia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id