

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada sub bab ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis diawali dengan memaparkan profil responden kemudian dilanjutkan dengan analisis deskripsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### 4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian CV Luwai Garment cabang Balikpapan sejumlah 60 karyawan. 60 karyawan ini selanjutnya dapat terperinci berdasarkan usia, jenis kelamin dan masa kerja di CV Luwai Garment cabang Balikpapan. Ketiga aspek demografi tersebut mempunyai peran penting dalam menilai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Tabel 4.1  
Usia Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	3	5
26-35 Tahun	28	46,7
35-45 Tahun	25	41,7
>45 Tahun	4	6,6
Total	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa responden berusia 26-35 adalah yang terbanyak, yaitu 28 responden dari total 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Relatif banyaknya responden dengan usia 26-35 tahun menunjukkan bahwa rata-rata karyawan telah bekerja cukup lama di CV Luwai Garment Cabang

Balikpapan. Usia karyawan yang masih produktif diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan dengan bertambahnya usia karyawan maka pengalaman kerja karyawan pun semakin bertambah dan penguasaan kerjanya pun meningkat sehingga karyawan akan semakin sedikit membuat kesalahan, dengan demikian kinerjanya akan semakin meningkat.

Tabel 4.2  
Jenis Kelamin Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Pria	31	51,7%
Wanita	29	48,3%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden pria merupakan responden mayoritas yaitu sebanyak 31 responden dari total 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena banyak dari responden yang berpartisipasi pada saat penyebaran kuesioner adalah bagian produksi yang umumnya laki-laki, karena banyaknya tenaga penjahit laki-laki daripada wanita.

Tabel 4.3  
Masa Kerja Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	41	68,4%
6-10 Tahun	14	23,3%
11-15 Tahun	5	8,3%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun merupakan responden mayoritas yaitu sebanyak 41 responden dari total 60 responden

yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Relatif banyaknya karyawan dengan masa kerja yang cukup lama diharapkan akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *job desk* karyawan sehingga karyawan mahir dalam aktivitas kerjanya.

#### **4.2 Gambaran Lingkungan kerja Pada CV Luwai Garment Cabang Balikpapan**

Pada subbab ini akan dijelaskan mengenai Analisis lingkungan kerja Pada CV luwai Garment cabang Balikpapan dan analisis tanggapan responden terhadap lingkungan kerja CV Luwai Garment cabang Balikpapan secara jelas dan lengkap.

##### **4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja pada CV Luwai Garment**

Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapa disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas karyawan didalam suatu pekerjaan.

Pada aspek kualitas penerangan. Penerangan menggunakan Lampu Philips LED 6 Watt sebanyak 36 buah (8 Ruang Jahit, 1 office, 8 gudang, 4 mushola, 6 kamar mandi, 3 ruang border, 4 ruang sablon dan 2 ruang packing).

Pada aspek pewarnaan, dinding-dinding setiap ruangan adalah berwarna putih, walaupun warna cat sudah tidak terlalu bersih, tetapi dinilai masih cukup layak untuk karyawan.

Pada aspek pengaturan suhu udara, hasil observasi penulis menunjukkan bahwa fasilitas pendingin udara yang ada di ruang jahit yaitu dengan kipas angin yang berjumlah 10 buah yang ditempelkan di dinding dan atas plafon, 2 buah di ruang

bordir, 1 ruang sablon, 1 ruang packing dan 2 di mushola, akan tetapi di ruang office menggunakan air conditioner.

Pada aspek kebersihan, hasil observasi penulis menilai bahwa tingkat kebersihan yang ada di ruang produksi adalah cukup bersih, sisa-sisa potongan pakaian yang tidak digunakan akan di bersihkan setiap jam-jam tertentu.

Pada aspek tingkat kebisingan, hasil observasi penulis menilai bahwa tingkat kebisingan yang ada di CV Luwai Garment adalah cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja pada bagian bordir menilai bahwa mesin bordir otomatis sangat bising dan mengganggu.

Pada aspek fasilitas air bersih bagi karyawan, hasil observasi penulis menilai bahwa kualitas air di CV Luwai Garment termasuk dalam kategori baik. Nampak bahwa kualitas air cukup jernih dengan menggunakan air dari air sumur.

Pada aspek kelengkapan alat kerja bagi karyawan, hasil observasi penulis menilai bahwa tingkat kelengkapan alat kerja termasuk dalam kategori baik, dilihat dari peralatan untuk bekerja seperti mesin jait yang dalam kondisi baik.

Untuk aspek lingkungan kerja non-fisik secara keseluruhan terlihat baik, ada empat indikator untuk lingkungan kerja non-fisik, yaitu perhatian atasan terhadap konflik, hubungan antar karyawan, budaya kerja yang diterapkan di dalam perusahaan, standar operasional perusahaan dan tingkat jaminan status pekerjaan.

Pada aspek perhatian atasan terhadap konflik, hasil wawancara penulis kepada kepala HRD menyatakan bahwa perhatian yang diberikan atas terjadinya konflik

dalam katagori baik, ini dapat dilihat dari adanya campur tangan pihak atasan apabila terjadi konflik di dalam perusahaan.

Pada aspek hubungan kerja antar karyawan, hasil wawancara penulis kepada kepala HRD menyatakan bahwa kualitas hubungan kerja antar karyawan adalah baik. Ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat perseteruan antar karyawan di CV Luwai Garment.

Pada aspek Standar Operasional Perusahaan (SOP) , hasil observasi penulis menyatakan bahwa standar operasional perusahaan di CV Luwai garment sudah baik. Ini bisa dilihat dari kualitas output yang di hasilkan oleh karyawan di bagian produksi yang sudah sesuai standar perusahaan.

Pada aspek tingkat jaminan status, hasil wawancara penulis terhadap kepala HRD menyatakan bahwa tingkat jaminan status di CV Luwai Garment cukup baik, hal ini dikarenakan tidak semua karyawan pada bagian produksi merupakan karyawan tetap, untuk menjadi karyawan tetap, karyawan tersebut harus di uji dulu selama 2 tahun, jika kinerjanya bagus dalam masa kontrak 2 tahun, maka karyawan tersebut akan dijadikan karyawan tetap.

Pada variable Kepuasan kerja, berdasarkan observasi dan wawancara penulis terhadap kepala HRD, penulis menyatakan bahwa sebagaimana yang tertera di bawah ini.

Pada aspek ketentraman kerja, berdasarkan observasi penulis menyatakan bahwa tingkat ketentraman kerja di CV Luwai Garment baik. Hal ini dapat dilihat

dari minimnya komplain dari karyawan di bagian produksi perihal ketentraman dalam bekerja.

Pada aspek sikap pada pekerjaan, berdasarkan observasi penulis menyatakan bahwa sikap karyawan bagian produksi pada pekerjaannya cukup baik, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian output yang tepat waktu dan memenuhi minimal kuota output perhari per satu karyawan.

Pada aspek kesesuaian minat dan keterampilan dengan pekerjaan, berdasarkan observasi penulis menyatakan bahwa kesesuaian minat dan keterampilan dengan pekerjaan baik, hal ini dapat dilihat dari skill individu miliki terhadap posisi pekerjaan mereka.

Pada aspek Interaksi antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja yang berbeda jenis pekerjaannya, berdasarkan wawancara penulis kepada kepala HRD menyatakan bahwa Interaksi antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja yang berbeda jenis pekerjaannya sudah baik, hal ini dikarenakan kegiatan rutin perusahaan setiap minggunya yaitu futsal bersama bagi setiap karyawan laki-laki dan masak-masak bagi yang wanita.

Pada aspek Partisipasi karyawan pada kegiatan yang dilakukan perusahaan, berdasarkan wawancara penulis kepada kepala HRD menyatakan bahwa partisipasi karyawan pada kegiatan yang dilakukan perusahaan sudah baik, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang mengikuti kegiatan mingguan perusahaan seperti futsal dan masak-masak.

Pada aspek kepuasan kerja karyawan terhadap jenis pekerjaan yang diterima saat ini, berdasarkan wawancara penulis terhadap tiga orang karyawan, menyatakan bahwa mereka puas dengan jenis pekerjaan yang mereka terima saat ini, karena sesuai dengan keahlian mereka yaitu menjahit.

Pada aspek pengaturan waktu kerja, berdasarkan wawancara penulis terhadap kepala HRD, bahwa pengaturan waktu kerja sudah baik, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya protes dari karyawan tentang pengaturan jam kerja, hal ini karena perusahaan sudah mengikuti peraturan yang tertera pada pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada aspek perlengkapan alat kerja, berdasarkan observasi penulis di perusahaan, menyatakan bahwa perlengkapan kerja karyawan sudah baik. Hal ini berdasarkan keadaan perlengkapan itu sendiri dalam keadaan baik, seperti gunting dan alat ukur.

Pada aspek tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan, berdasarkan wawancara penulis kepada kepala HRD, menyatakan bahwa tunjangan kesehatan yang diterima oleh karyawan sudah baik, hal ini dikarenakan seluruh karyawan telah diikutsertakan ke dalam BPJS kelas 2.

Pada aspek kesesuaian gaji, berdasarkan wawancara penulis kepada tiga karyawan, menyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan mereka untuk hidup layak.

Pada aspek promosi jabatan, berdasarkan wawancara penulis kepada kepala HRD, menyatakan bahwa promosi jabatan di perusahaan tidak baik, hal ini dikarenakan karyawan dengan keahlian manjahit akan selalu di posisi tersebut hingga pensiun nanti, tetapi sebagai gantinya perusahaan memberikan kenaikan gaji secara berkala.

Untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara menyangkut lingkungan kerja, penulis melakukan penyebaran kuesioner. Variable lingkungan kerja diukur dengan 15 pernyataan. Kemudian jawaban untuk setiap elemen dicari rata-ratanya. Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkatagorikan mengklasifikasikan kecendrungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum} &= 1 \\ \text{Skor maksimum} &= 5 \\ \text{Lebar Skala} &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

Interval	Kriteria
1,0-1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81-2,60	Tidak baik/rendah
2,61-3,40	Cukup/Sedang
3,41-4,20	Baik/Tinggi
4,21-5,00	Sangat Baik/sangat tinggi

Sumber : Husein Umar (2004:130)



#### 4.2.2 Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja

Setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan khususnya di bagian produksi di CV luwai Garment cabang Balikpapan, peneliti mendapatkan hasil berdasarkan 2 dimensi lingkungan kerja, yaitu dimensi Lingkungan Fisik dan Dimensi Lingkungan Non Fisik.

##### a) Lingkungan Fisik

Pada bagian ini akan dianalisis dari keusioner untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana tanggapan responden terhadap lingkungan.

**Tabel 4.5**  
**Kualitas pencahayaan di Ruang Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	6	10%	3,94
Baik	49	82%	
Cukup Baik	2	3%	
Tidak Baik	1	2%	
Sangat Tidak Baik	2	3%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.5 menunjukkan skor rata-rata dari kualitas pencahayaan di ruangan kerja adalah sebesar 3,94 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil ini didukung dengan tingkat kesetujuan responden yang mayoritas atau sebanyak 92% (10%+82%) menyatakan baik. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan menurut responden, kualitas pencahayaan di ruangan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan telah baik.

**Tabel 4.6**  
**Kualitas Pewarnaan di Ruang Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	2	3%	3,47
Baik	31	52%	
Cukup Baik	22	37%	
Tidak Baik	3	5%	
Sangat Tidak Baik	2	3%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.6 menunjukkan skor rata-rata Kualitas Pewarnaan di Ruang Kerja adalah sebesar 3,47 yang berarti ada di dalam kriteria baik. Hasil ini didukung oleh tingkat kesetujuan responden yang mayoritas atau sebanyak 55% (3%+52%) menyatakan baik. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan menurut responden, kualitas pewarnaan di ruangan kerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan telah baik. Meskipun masih ada 2 karyawan yang merasa pewarnaan di Ruang Kerja sangat tidak baik, hal ini mungkin dikarenakan adanya warna di ruangan tersebut sudah tidak bagus atau harus di cat ulang.

**Tabel 4.7**  
**Sirkulasi Udara di Ruang Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	1	2%	3,38
Baik	30	50%	
Cukup Baik	23	38%	
Tidak Baik	3	5%	
Sangat Tidak Baik	3	5%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.7 menunjukkan skor rata-rata Sirkulasi Udara di Ruang Kerja adalah sebesar 3,38 yang berarti ada di dalam kriteria cukup baik. Hasil ini didukung oleh tingkat kesetujuan responden yang mayoritas atau sebanyak 52% (3%+50%) menyatakan cukup baik. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa masih ada responden yang menyatakan bahwa sirkulasi udara kurang baik, artinya masih ada 3 orang yang merasa sirkulasi udaranya kurang baik, hal ini dikarenakan tidak semua ruangan dilengkapi sirkulasi udara yang baik.

**Tabel 4.8**  
**Kebersihan Ruang Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	1	2%	3,23
Baik	26	43%	
Cukup Baik	23	38%	
Tidak Baik	6	10%	
Sangat Tidak Baik	4	7%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.8 menunjukkan skor rata-rata Kebersihan Ruang Kerja adalah sebesar 3,23 yang berarti ada di dalam kriteria cukup baik. Hasil ini didukung oleh tingkat

kesetujuan responden yang mayoritas atau sebanyak 55% (%+52%) menyatakan baik. Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa masih ada responden yang menyatakan bahwa kebersihan ruangan kerja yang sangat tidak baik, hal ini mungkin disebabkan perbedaan persepsi bersih masing-masing karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Tingkat Kebisingan di Tempat Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	0	0%	3,03
Baik	22	37%	
Cukup Baik	21	35%	
Tidak Baik	14	23%	
Sangat Tidak Baik	3	5%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.9 menunjukkan skor rata-rata Tingkat Kebisingan di Tempat kerja adalah sebesar 3,03 yang berarti berada di dalam kriteria baik/cukup. Hasil ini dapat dilihat dari tingkat kesetujuan responden yang sebanyak 63% ( 35%+23%+5%) menyatakan cukup baik. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden merasa tingkat kebisingan di tingkat kerja masih perlu di benahi, itu dikarenakan kurangnya peredam suara bising dari mesin-mesin jahit, serta perusahaan yang tidak menyediakan peralatan untuk meredam suara.

**Tabel 4.10**  
**Kualitas Air di Tempat Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	5	8%	3,83
Baik	25	42%	
Cukup Baik	21	35%	
Tidak Baik	6	10%	
Sangat Tidak Baik	3	5%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.10 menunjukkan skor rata-rata kualitas air di tempat kerja adalah sebesar 3,83 yang berarti masuk dalam kategori baik. Hasil ini dapat dilihat dari tingkat kesetujuan responden sebanyak 50% (42%+8%) menyatakan baik. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden merasa kualitas air di tempat kerja baik. Tetapi, masih ada 50% karyawan yang menyatakan bahwa kualitas air masih kurang baik, bahkan 3 orang merasa sangat tidak baik, mungkin ini dikarenakan ketidakcocokan dengan air sumur di tempat kerja.

**Tabel 4.11**  
**Kelengkapan Alat Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	3	5%	3,25
Baik	18	30%	
Cukup Baik	33	55%	
Tidak Baik	3	5%	
Sangat Tidak Baik	3	5%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.11 menunjukkan skor rata-rata kelengkapan Alat kerja adalah sebesar 3,25 yang berarti masuk dalam kategori cukup baik. Hasil ini dapat dilihat dari tingkat kesetujuan responden sebanyak 60% (55%+5%+5%) menyatakan cukup baik.

Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan merasa kelengkapan kerja cukup baik, tetapi masih ada 3 karyawan yang menyatakan tidak baik dan 3 karyawan yang menyatakan sangat tidak baik, hal ini dikarenakan karyawan tersebut masih menggunakan kelengkapan kerja yang sudah tua yang perlu di ganti dengan yang baru.

b) Lingkungan Non Fisik

Pada bagian ini akan dianalisis hasil dari kuesioner untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana tanggapan responden terhadap lingkungan non fisik.

**Tabel 4.12**  
**Hubungan dengan Rekan Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	7	12%	3,75
Baik	35	58%	
Cukup Baik	15	25%	
Tidak Baik	2	3%	
Sangat Tidak Baik	1	2%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.12 menunjukkan skor rata-rata dari Hubungan dengan Rekan Kerja adalah sebesar 3,75 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil ini didukung oleh tingkat kesetujuan mayoritas responden yang umumnya menyatakan hubungan yang menyatakan hubungan yang dilakukan dengan rekan kerja telah berjalan dengan baik dengan persentase sebesar 70% (12%+58%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik, walaupun masih ada 2 orang yang

menyatakan tidak baik dan 1 orang yang menyatakan sangat tidak baik, hal ini mungkin dikarenakan ketiga karyawan tersebut masih melakukan adaptasi dengan lingkungan atau ketidakcocokan dengan rekan kerja mereka.

**Tabel 4.13**  
**Budaya Kerja yang Diterapkan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	3	5%	3,45
Baik	29	48%	
Cukup Baik	20	33%	
Tidak Baik	8	13%	
Sangat Tidak Baik	0	0%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.13 menunjukkan skor rata-rata dari budaya kerja adalah sebesar 3,45 yang berarti ada dalam kriteria sedang. Hasil ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan cukup baik dengan persentase sebesar 53% (5%+48%). Adanya responden yang menyatakan tidak baik mengindikasikan bahwa budaya kerja yang diterapkan belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh karyawan, akan tetapi masih ada 8 karyawan yang menyatakan bahwa budaya kerja yang diterapkan tidak baik, hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian dengan budaya individu itu sendiri, misalnya budaya karyawan yang suka bangun siang atau lainnya.

**Tabel 4.14**  
**Standar Operasional Perusahaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	1	2%	3,33
Baik	27	45%	
Cukup Baik	25	42%	
Tidak Baik	5	8%	
Sangat Tidak Baik	2	3%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.14 menunjukkan skor rata-rata dari standar operasional perusahaan adalah sebesar 3,33 yang berarti ada dalam kriteria cukup baik. Hasil ini didukung dari persetujuan mayoritas responden 53% (42%+8%+3%) menyatakan bahwa standar operasional perusahaan cukup. Tetapi, masih ada 5 karyawan yang menyatakan tidak baik dan 2 karyawan yang menyatakan sangat tidak baik, fenomena ini mungkin disebabkan oleh ketidakpahaman karyawan tersebut tentang SOP yang benar. Hal ini menggambarkan bahwa masih Standar Operasional di Perusahaan harus lebih di tingkatkan dan disosialisasikan lebih detail.

**Tabel 4.15**  
**Jaminan Status Pekerjaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Baik	1	2%	3,53
Baik	34	57%	
Cukup Baik	21	35%	
Tidak Baik	4	7%	
Sangat Tidak Baik	0	0%	
Jumlah	60	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.15 menunjukkan skor rata-rata dari jaminan status pekerjaan adalah sebesar 3,53 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil ini didukung oleh tingkat



kesetujuan mayoritas responden 59% (57%+2%) yang menyatakan baik. Adanya responden yang menyatakan tidak baik menjadi indikasi bahwa status pekerjaan sebagian karyawan belum menjadi pegawai tetap atau karyawan yang terikat kontrak.

Tabel 4.16  
Rata-rata Jawaban Karyawan Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Skor	N	Mean	Kriteria
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>					
1	Kualitas Pencahayaan di ruangan kerja	236	60	3,93	Baik
2	Kualitas pewarnaan ruangan kerja	208	60	3,46	Baik
3	Sirkulasi udara ruangan kerja	203	60	3,38	Cukup
4	Kebersihan ruangan kantor	194	60	3,23	Baik
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja	182	60	3,03	Cukup
6	Kualitas air di tempat kerja	203	60	3,83	Baik
7	Kelengkapan alat kerja	195	60	3,25	Cukup
Rata-rata Lingkungan kerja fisik				3,44	Baik
<b>Lingkungan non Fisik</b>					
8	Perhatian atasan terhadap konflik	217	60	3,61	Baik
9	Hubungan dengan rekan kerja	225	60	3,75	Baik
10	Budaya kerja yang diterapkan	207	60	3,45	Baik
11	Standar operasional perusahaan	200	60	3,33	Cukup
12	Tingkat jaminan status pekerjaan	212	60	3,53	Baik
Rata-rata lingkungan kerja Non Fisik				3,63	Baik
Rata-rata Total Lingkungan Kerja				3,53	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.16 menunjukkan penilaian responden atas dimensi lingkungan kerja yang bersifat fisik menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,44 yang berarti masuk kedalam kriteria baik. Ini berarti kondisi fisik di tempat kerja sudah cukup kondusif bagi karyawan, namun masih ada 3 indikator yang memperoleh nilai cukup, yaitu sirkulasi udara ruang kerja, tingkat kebisingan di tempat kerja dan kelengkapan alat kerja. Penilaian responden atas dimensi lingkungan kerja yang bersifat non fisik yang

menggunakan 5 item pertanyaan menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,63 yang berarti masuk kedalam kriteria baik, namun masih ada 1 indikator yang memperoleh nilai cukup, yaitu standar operasional perusahaan. Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan mean to mean tersebut, maka dapat dikatakan secara keseluruhan rata-rata skor untuk variable lingkungan kerja adalah 3,53. Artinya perusahaan telah memiliki kondisi lingkungan kerja yang meliputi aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik.

#### **4.3 Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Luwai Garment**

Pada subab ini akan dijelaskan mengenai Analisis penulis mengenai gambaran kepuasan Kerja pada CV Luwai Garment cabang Balikpapan serta Analisis Tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV luwai Garment.

##### **4.3.1 Analisis Kepuasan Kerja Pada CV Luwai Garment Cabang Balikpapan**

Karyawan merupakan ujung tombak bagi keberhasilan suatu perusahaan dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Karyawan yang menyukai pekerjaannya adalah salah satu wujud nyata kepuasan kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator seperti tingkat absensi atau kemangkiran kerja. Hasil observasi penulis menemukan bahwa tingkat absensi dari karyawan CV Luwai Garment Cabang Balikpapan sudah baik, dimana tingkat kemangkiran karyawan hanya dikarenakan sakit atau sedang ada urusan penting sehingga mereka tidak masuk kerja.

Aspek lain dari kepuasan kerja karyawan terlihat dari keinginan karyawan untuk berpindah. Hasil wawancara penulis dengan departemen Sumber Daya Manusia CV Luwai Garment cabang Balikpapan didapat informasi bahwa keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain cukup rendah, artinya masih ada beberapa karyawan yang mencoba untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Alasan mereka yang ingin mencari perusahaan lain karena jenajng karir yang tidak panjang.

#### **4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasa Kerja Karyawan**

Untuk memperjelas hasil deskripsi atas variable kepuasan kerja, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV Luwai Garment cabang Balikpapan untuk variable Y yaitu kepuasan kerja, yang terdiri dari 4 dimensi, yaitu dimensi Psikologi, dimensi Sosial, Dimensi Fisi dan Dimensi Finansial.

##### **a) Segi Psikologis**

Pada bagian ini akan dianalisis hasil dari kuesioner untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana tanggapan responden terhadap kepuasa dari aspek psikologis.

**Tabel 4.17**  
**Ketentraman Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	1	2%	3,88
Puas	53	88%	
Cukup Puas	4	7%	
Tidak Puas	2	3%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.17 menunjukkan skor rata-rata dari ketentraman dalam bekerja adalah sebesar 3,88 yang berarti ada dalam kriteria tinggi. Hasil ini didukung oleh tingkat kesetujuan mayoritas yang menyatakan baik dengan persentase sebesar 90% (88%+2%) yang menyatakan puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan suasana yang tenang dalam bekerja, meskipun masih ada 2 karyawan yang menyatakan tidak puas dengan ketentraman dalam bekerja, hal ini mungkin disebabkan tingkat terjadi kecelakaan kerja yang lebih tinggi daripada yang lain, misalnya pada divisi bodir.

**Tabel 4.18**  
**Sikap terhadap Status Pekerjaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	2	3%	3,61
Puas	34	57%	
Cukup Puas	23	38%	
Tidak Puas	1	2%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.18 menunjukkan skor rata-rata dari sikap terhadap status pekerjaan adalah sebesar 3,61 yang berarti ada dalam kriteria tinggi. Hasil ini didukung oleh penilaian mayoritas responden yang umumnya menyatakan baik dengan persentase 60% (57%+3%) yang menyatakan puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas dengan status pekerjaan mereka pada perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi masih ada 1 karyawan yang menyatakan tidak puas dengan sikap terhadap status pekerjaan, hal ini mungkin dikarenakan karyawan tersebut merasa status pekerjaan mereka yang belum jelas atau masih dalam tahan uji coba untuk menjadi karyawan tetap.

**Tabel 4.19**  
**Kesesuaian Minat dan Pekerjaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	3	5%	3,56
Puas	30	50%	
Cukup Puas	26	43%	
Tidak Puas	0	0%	
Sangat Tidak Puas	1	2%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.19 menunjukkan skor rata-rata dari kesesuaian minat dan bakat adalah sebesar 3,56 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penilaian mayoritas responden yang umumnya menyatakan baik dengan persentase 55% (50%+5%) menyatakan puas dengan adanya kesesuaian antara minat dan keterampilan mereka dengan pekerjaan yang sedang dijalankan. Meskipun masih ada 1 karyawan yang menyatakan sangat tidak puas dengan kesesuaian minat dan pekerjaan, hal ini mungkin dikarenakan minat karyawan tersebut tidak sesuai dengan posisinya dalam perusahaan.

b) Segi Sosial

Pada bagian ini akan dianalisis hasil dari kuesioner untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana tanggapan responden terhadap kepuasan dari aspek sosial.

**Tabel 4.20**  
**Interaksi Antara Atasan dan Sesama**  
**Rekan Kerja Berbeda Jenis Pekerjaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	5	8%	3,61
Puas	31	52%	
Cukup Puas	21	35%	
Tidak Puas	2	3%	
Sangat Tidak Puas	1	2%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.20 menunjukkan skor rata-rata dari interaksi antara atasan dan rekan kerja yang berbeda pekerjaan adalah sebesar 3,61 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil ini didukung oleh penilaian responden yang sebagian besar atau sebanyak 60% (52%+8%) menyatakan puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas dengan terjalinnya interaksi lintas divisi yang ada pada perusahaan tersebut. Meskipun begitu, masih ada 2 karyawan yang merasa tidak puas dan 1 karyawan yang merasa sangat tidak puas, hal ini mungkin dikarenakan adanya ketidakcocokan dalam interaksi antar individu.

**Tabel 4.21**  
**Partisipasi pada Kegiatan Perusahaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	3	5%	3,65
Puas	37	62%	
Cukup Puas	18	30%	
Tidak Puas	0	0%	
Sangat Tidak Puas	2	3%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Table 4.21 menunjukkan skor rata-rata dari partisipasi pada kegiatan perusahaan adalah sebesar 3,65 yang berarti ada dalam kriteria tinggi. Hasil ini didukung oleh penelitian responden yang sebagian besar atau sebanyak 67% (5%+62%) menyatakan puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas dengan cara menunjukkan partisipasi yang cukup aktif jika perusahaan melakukan suatu kegiatan. Meskipun demikian, masih ada 2 orang yang menyatakan sangat tidak puas dengan partisipasi pada kegiatan perusahaan, hal ini mungkin disebabkan kegiatan yang

diselenggarakan oleh perusahaan kurang diminati atau tidak sesuai dengan minat 2 orang karyawan tersebut.

c) Segi Fisik

Pada bagian ini akan dianalisis hasil dari kuesioner untuk memperoleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap kepuasan dari aspek fisik.

**Tabel 4.22**  
**Kepuasan Terhadap Jenis Pekerjaan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	2	3%	3,51
Puas	33	55%	
Cukup Puas	20	33%	
Tidak Puas	4	7%	
Sangat Tidak Puas	1	2%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.22 menunjukkan skor rata-rata dari kepuasan pada jenis pekerjaan adalah sebesar 3,51 yang berarti ada dalam kriteria tinggi. Hasil didukung oleh pernyataan responden yang mayoritas atau sebanyak 58% (3%+55%) menyatakan cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan jenis yang mereka kerjakan sehari-hari. Meskipun demikian, masih ada 4 karyawan yang menyatakan tidak puas dan 1 karyawan yang menyatakan sangat tidak puas, hal ini mungkin dikarenakan karyawan-karyawan tersebut merasa belum puas dengan posisi dan jabatan yang diemban saat ini, atau karena kurangnya apresiasi dari perusahaan terhadap hasil kerja mereka.



**Tabel 4.23**  
**Kepuasan Terhadap Waktu Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	2	3%	3,48
Puas	32	53%	
Cukup Puas	19	32%	
Tidak Puas	7	12%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.23 menunjukkan skor rata-rata dari kepuasan terhadap waktu kerja adalah sebesar 3,48 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil ini didukung oleh pernyataan yang mayoritas atau sebanyak 56% (3%+53%) menyatakan puas. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan jam kerja di perusahaan, seperti contohnya untuk tingkat kelelahan di tiap divisi berbeda-beda, misalnya karyawan pada divisi packing dan penjahitan pasti berbeda, tetapi mereka diberikan jam istirahat yang sama.

**Tabel 4.24**  
**Ketersediaan Perlengkapan kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	3	5%	3,34
Puas	24	40%	
Cukup Puas	25	42%	
Tidak Puas	6	10%	
Sangat Tidak Puas	2	3%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.24 menunjukkan skor rata-rata dari kepuasan terhadap ketersediaan perlengkapan kerja adalah sebesar 3,34 yang berarti ada dalam kriteria sedang. Hasil didukung oleh pernyataan responden yang mayoritas atau sebanyak 55% (42%+10%+3%) menyatakan cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa belum puas dengan ketersediaan perlengkapan kerja seperti peredam suara.

d) Segi Finansial

Pada bagian ini akan dianalisis hasil dari kuesioner untuk memperoleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap kepuasan dari aspek finansial.

**Tabel 4.25**  
**Tunjangan Kesehatan**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	2	3%	3,28
Puas	23	38%	
Cukup Puas	25	42%	
Tidak Puas	10	17%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.25 menunjukkan skor rata-rata dari kepuasan terhadap tunjangan kesehatan adalah sebesar 3,28 yang berarti ada dalam kriteria cukup. Hasil didukung oleh pernyataan responden yang mayoritas atau sebanyak 59% (42%+17%) menyatakan cukup puas. Masih terdapat 10 karyawan yang merasa tidak puas dengan tunjangan kesehatan hal ini mungkin dikarenakan mereka ingin menikmati fasilitas BPJS kelas I.

**Tabel 4.26**  
**Kesesuaian Bonus dengan Prestasi Kerja**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	2	3%	3,26
Puas	23	38%	
Cukup Puas	24	40%	
Tidak Puas	11	18%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.26 menunjukkan skor rata-rata dari kepuasan terhadap kesesuaian bonus dengan prestasi kerja adalah sebesar 3,26 yang berarti ada dalam kriteria sedang. Hasil didukung oleh pernyataan responden yang mayoritas atau sebanyak 58% (40%+18%) menyatakan cukup puas. Hal ini menandakan masih banyak karyawan yang merasa belum puas dengan bonus yang diberikan dengan prestasi kerja.

**Tabel 4.27**  
**Tunjangan yang diterima**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	7	12%	3,75
Puas	31	52%	
Cukup Puas	22	37%	
Tidak Puas	0	0%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.27 menunjukkan skor rata-rata dari kepuasan terhadap tunjangan yang diterima adalah sebesar 3,75 yang berarti ada dalam kriteria baik. Hasil didukung oleh pernyataan responden yang mayoritas atau sebanyak 64% (52%+12%)

menyatakan puas. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan jumlah tunjangan yang diterima.

**Tabel 4.28**  
**Kesesuaian Gaji Pokok**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Mean
Sangat Puas	9	15%	3,81
Puas	32	53%	
Cukup Puas	18	30%	
Tidak Puas	1	2%	
Sangat Tidak Puas	0	0%	
Jumlah	60	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.28 menunjukkan skor rata-rata dari kesesuaian gaji pokok adalah sebesar 3,03 yang berarti ada didalam kriteria sedang. Hasil didukung oleh pernyataan responden yang mayoritas atau sebanyak 68% (53%+15%) menyatakan cukup puas. hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih belum merasa puas dengan jumlah gaji pokok yang diberikan perusahaan dengan kebutuhan hidup. Meskipun masih ada 1 karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji pokok yang diterima, hal ini mungkin disebabkan karena karyawan tersebut merasa ketidak sesuaian antara beban pekerjaan dengan gaji pokok yang diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif atas penilaian responden terhadap indikator-indikator kepuasan kerja, maka dapat dibuat akumulasi skor rata-rata dari setiap dimensi kepuasan kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.29**  
**Ringkasan Rata-rata Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jumlah Skor	n	Mean	Kriteria
1	Ketentraman Kerja	233	60	3,88	Sedang
2	Sikap terhadap status pekerjaan	217	60	3,61	Tinggi
3	Kesesuaian minat dan keterampilan pekerjaan	214	60	3,56	Tinggi
Rata-rata Segi Psikologis				3,35	Sedang
4	Interaksi antara atasan dan sesama rekan kerja yang berbeda jenis pekerjaan	217	60	3,61	Tinggi
5	Tingkat partisipasi pada kegiatan yang dilakukan perusahaan	219	60	3,65	Tinggi
Rata-rata segi sosial				3,63	Tinggi
6	Kepuasan terhadap jenis pekerjaan	211	60	3,51	Tinggi
7	Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat	209	60	3,48	Tinggi
8	Ketersediaan perlengkapan kerja	200	60	3,33	Sedang
Rata-rata Segi Fisik				3,44	Tinggi
9	Kemampuan tunjangan kesehatan	197	60	3,28	Sedang
10	Kesesuaian bonus yang diberikan	196	60	3,26	Sedang
11	Besarnya tunjangan	225	60	3,75	Tinggi
12	Kesesuaian gaji pokok	229	60	3,81	Tinggi
Rata-rata Segi Finansial				3,52	Tinggi
Rata-rata Total Kepuasan Kerja				3,43	Tinggi

Dari hasil perhitungan mean to mean diatas, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan skor variable kepuasan kerja karyawan adalah 3,43 dan dalam pengklasifikasian jumlah skor tanggapan responden tersebut termasuk kategori tinggi. Artinya karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan diukur da 4 aspek yang meliputi aspek psikologi, aspek sosial, dan aspek finansial. Akan tetapi, masih ada dimensi yang termasuk dalam kriteria sedang, yaitu dari segi psikologi. Dilihat

dari setiap dimensinya, kepuasan pada aspek finansial adalah yang tertinggi sedangkan aspek psikologis adalah yang terendah.

#### 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada sub bab ini akan dilakukan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Proses analisis ini dengan menggunakan alat bantu pengolahan data program SPSS versi 16.0 akan dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.30**  
**Koefisien Regresi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 <sup>a</sup>	.112	.097	4.663058

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Model summary di atas bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai R square adalah sebesar 0.112, artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berada di kriteria sangat kecil. Artinya masih banyak faktor lain yakni sebesar 88,8% (100-11,2) yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti organisasional perusahaan maupun kondisi dari personal karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) maka akan dilakukan uji signifikansi dan uji t sebagai berikut :

a. Uji Signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya koefisien regresi ( $R^2$ ). Adapun untuk menentukan kriteria signifikansi atau tidaknya koefisien regresi, yaitu sebagai berikut :

Jika Signifikansi hitung  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika Signifikansi hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berikut merupakan hasil dari pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

**Tabel 4.31**  
**Nilai T-hitung**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.124	3.806		6.864	.000
	Lingkungan Kerja	.279	.103	.335	2.708	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada table diatas nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,009 artinya nilai sig  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Luwai Garment.

## b. Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesis dapat menggunakan uji dengan kriteria seperti dibawah ini.

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05$  ( $d = n-2$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} 0,05$  ( $d = n-2$ ), maka  $H_a$  di tolak dan  $H_o$  diterima

Penetapan tingkat signifikansi dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan adalah 95% ( $\alpha = 0,05$ ) maka dengan menggunakan table distribusi t,  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan cara : untuk  $n = 60$  maka  $df = n-m-1$  sehingga  $df = 60-1-1 = 58$ , maka pada tingkat kepercayaan =  $1-0.05 = 0.95$  didapat  $t^{1/2}\alpha = 2,001$ .

Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,708 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,009 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,708 > 2,001$ , lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan pendapat dari sedarmayanti (2007:22-23) yang menyatakan karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dapat dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan sehingga mengantarkan perusahaan dalam pencapaian tujuan.