

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN
HOTEL GRAND SAKURA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RICA IDAYANTI HARAHAHAP

NPM : 148320234



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan

Nama : RICA IDAYANTI HARAHAHAP

NPM : 148320234

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing



Ir. Yamin Siregar, MM

Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MM
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi/

Tanggal Lulus : 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang pernah membeli mobil Pada Hotel Grand Sakura Medan sebanyak 200 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kepuasan sebesar 16.943 dengan nilai probabilitas t yakni $sig < 0,000$ lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pada variabel lingkungan kerja sebesar 3.220 dengan nilai probabilitas t yakni $sig < 0,002$ lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.782 yaitu positif dengan $sig < 0,000 < 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,870. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 87%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 87% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to find out "The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Work Productivity of Hotel Grand Sakura Medan Employees". This type of research is associative namely a research that asks the relationship between two variables. The population in this study were all consumers who had bought a car at Medan Grand Sakura Hotel as many as 200 employees. And by using the Slovin formula technique, the number of samples in this study were 67 respondents taken from a portion of the population. Based on the results of the t test it can be seen that t count on the satisfaction variable of 16.943 with a probability value of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the variable job satisfaction has a positive and significant effect on the variable work productivity. In the work environment variable of 3.220 with a probability value of t that is sig 0.002 smaller than the significance limit of 0.05, the work environment variable partially has a positive and significant influence on the variable work productivity. Based on the results of the F test, the Fcount value was 22,782 which was positive with sig 0,000 <0,05, indicating that Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that job satisfaction and work environment simultaneously had a positive and significant effect on work productivity variables. amounting to 0.870. To see the effect of the independent variable on the dependent variable by calculating the determination coefficient (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 87% is obtained. This figure shows that 87% of work discipline (dependent variable) can be explained by job satisfaction and work environment. The remaining 13% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya Muklan Harahap S,Ag (Bapak) dan Purnama Siregar (Mama) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
5. Bapak Ir. Yamin Siregar, MM selaku Pembimbing I sayayang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM selaku Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisadisebutkansatupersatunamanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2018

RICA IDAYANTI HARAHAP
14 832 0234

DAFTAR ISI

	<i>Hal</i>
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 RumusanMasalah	4
1.3 TujuanPenelitian	4
1.4 ManfaatPenelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1 Kepuasankerja	
2.1.1. PengertianKepuasanKerja.....	6
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhikepuasankerja.....	7
2.1.3. IndikatorKepuasan Kerja.....	9
2.2. Lingkungankerja	
2.2.1. Pengertian lingkungankerja	10
2.2.2. Jenis-jenislingkungankerja	11
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungankerja	12
2.2.4. Indikator lingkungankerja.....	16
2.3. ProduktivitasKerja	
2.3.1. PengertianProduktivitasKerja	18
2.3.2. Cara Mengukur Produktivitas	19
2.3.3. PeningkatanProduktivitas	22
2.3.4. Faktor yang mempengaruhiproduktivitaskerja.....	23
2.3.5. Indikator lingkungankerja.....	24
2.4 PenelitianTerdahulu.....	25
2.5 KerangkaKonseptual	26
2.6 Hipotesis	27

2.7	Pengaruh Antar Variabel	27
BAB III: METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.3	Definisi Operasional	32
3.4	Jenis dan Sumber Data	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data	33
3.6	Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian	
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.2.	Struktur Organisasi	40
4.1.3.	Penyajian data Responden	43
4.1.4.	Penyajian data Angket Responden	44
4.2.	Pembahasan	
4.2.1.	Uji validitas dan reliabilitas	50
4.2.2.	Pengujian Asumsi Klasik	53
4.2.3.	Uji Statistik	58
4.2.4.	Uji Hipotesis	60
4.2.5.	Koefisien Determinasi	62
4.2.6.	Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	67
5.2.	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat, karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti.

Pertumbuhan ekonomi mengakibatkan kompleksnya masalah didalam suatu perusahaan. Untuk mewujudkan berlangsungnya kegiatan operasi tersebut memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Diantara keempat faktor tersebut faktor tenaga kerja (SDM) yang paling penting karena sumber daya manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada didalam perusahaan, selain itu juga mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Mangkunegara (2006:9) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pentingnya kepuasan kerja itu jelas. Para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja, karena tiga alasan: karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Bagi management suatu angkatan kerja terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh karyawan karena apabila dalam pekerjaannya karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan, hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar karyawan dengan suatu organisasi.

Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. Manajemen SDM dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan

skills, penguatan komitmen kerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000: 22) antara beberapa aspek dalam perusahaan supaya terjalin kesinambungan yang saling menguntungkan.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi tersebut maka perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu juga kompetensi yang diberikan diharapkan dapat mensejahterakan setiap karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kemakmuran karyawan juga bergantung kepada perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Grand Sakura Hotel Medan merupakan salah satu hotel bintang 3 di Medan yang terletak dipusat kota Medan, lokasi yang strategis menjadikan hotel ini adalah salah satu pilihan penginapan bagi para wisatawan yang berlibur di kota medan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan didapati adanya permasalahan produktivitas kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja karyawan yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasatidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan

hubungan yang positif antara sesama karyawan. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". .

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- 1.1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan?
- 1.2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan?
- 1.3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Grand Sakura Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
- 1.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.

- 1.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- 1.1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
- 1.2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.
- 1.3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2013:53) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang

mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Hughes, 2012:97)

Locke dalam Luthans (2006:135) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Dari definisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.2. Faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikaitkan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi,

yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya)

Menurut Munandar (2006: 362), banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu :

a. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Locke dalam Munandar (2006:357), ciri – ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri – ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Theriault dalam Munandar (2006,360) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan – harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

c. Penyeliaan

Locke dalam Munandar (2006,361), memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua

jenis hubungan atasan bawahan ; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai – nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai – nilai yang serupa.

d. Rekan – rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan – kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka

e. Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip – prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan – kebutuhan fisik d ipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- a. Upah, yaitu jumlah dan rasa keadilannya.

- b. Promosi, yaitu peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c. Supervisi, yaitu keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- d. Keuntungan, yaitu asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- e. Apresiasi, yaitu rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.

2.2. Lingkungan Kerja

1.2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Lewa dan Subowo(2005:87) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati(2009:56) definisi 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”.

Menurut Schultz (2006:49) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

1.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:75) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

1.2.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:80) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keelamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan(cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadart oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama

bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

f. Geteran Mekanis di Tempat kerja

Geteran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Geteran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik teratur dalam mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air

condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang dipoedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas

Keamanan (SATPAM). Menurut Newstrom (2007:64) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan –bahan kimia dan keanekaragaman zat ditempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan.

1.2.5. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:89), kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan.

a. Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahay lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

b. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer (1972) disimpulkan bahwa suara gaduh akan berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Dari hasil penelitian W. Burns (1979) dan Kryter (1970), dapat disimpulkan bahwa

karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati, dan pupil mata membesar. Sebaliknya, dari hasil pemelitan Donnerstein dan Wilson (1976), dapat disimpulkan bahwa suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stress.

c. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz (1990;418) yang megemukakan: “Color, it has been alleged, can increase production, lower accidents and error, and raise morale” (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja). Sebagai contoh warna dinding putih dapat mereflesikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

d. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalm bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E. Shultz (1990;419) “As with color, extravagant claims have been made about the effects

of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired at the end of the workday as a result of listening to music while they work”. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

1.3. Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut. Menurut Sinungan (2007:74). Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bhwa “Produktivitas adalah

perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

2.3.2 Cara Mengukur Produktivitas

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi. Konsep ini mengabaikan indikator-indikator sosial yang mengukur dimensi-dimensi eksternal diluar aktivitas pasar seperti efek dan resiko kerugian sosial yang disebabkan oleh adanya proses produksi. Aspek-aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses produksi nampaknya juga diabaikan dalam pengukuran produktivitas. Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator-indikator produktivitas itu terlalu sedikit. Keterbatasan lain yang sering kali dihadapi dalam mengukur produktivitas adalah pada lembaga-lembaga pemerintah dan organisasi-organisasi nirlaba yang produknya tidak terdapat dipasar atau tidak dipasarkan.

Sinungan (2007:81), secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menentengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat dibentuk orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding. Setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas factor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur. Menurut Sinungan (2007:80), Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja dan pengukuran produktivitas total. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya

tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standart. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja pada pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan pekerjaan tata usaha. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar. Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu metode waktu tenaga kerja, yaitu semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa aerta yang diberi.

Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jika kita akan tiba pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia. Sedangkan metode finansial dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

2.3.2 Peningkatan Produktivitas

Pentingnya arti produktivitas dalam peningkatan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang dan jasa-jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat/sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Menurut Sinungan (2007:47) perencanaan peningkatan produktivitas individual mencakup tiga tahap berikut ini :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap factor dan menentukan prioritasnya.

- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Adapun teknik peningkatan efektifitas dari waktu kerja adalah peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penamabahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan. Setiap pekerja haruslah diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktr lainnya.

Antara lain menurut Siagian (2009:157) :

1. Pendidikan,
2. Pelatihan,

3. Penilaian prestasi kerja,
4. System imbalan,
5. Motivasi, dan
6. Kepuasan kerja.

2.3.4 Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2007:74), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rahimah	2014	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Hotel Grand Angkasa)	Hasilnya menunjukkan variable X (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) karyawan pada Hotel Grand Angkasa Medan.
2.	Lilis	2013	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Hotel Grand Impresion Medan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Hotel Grand Impresion Medan.
3	Joko	2016	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Hotel Gradhika Medan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Medan Hotel Gradhika Medan.
4	Irvan	2014	Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.
5	Sari	2016	Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi.

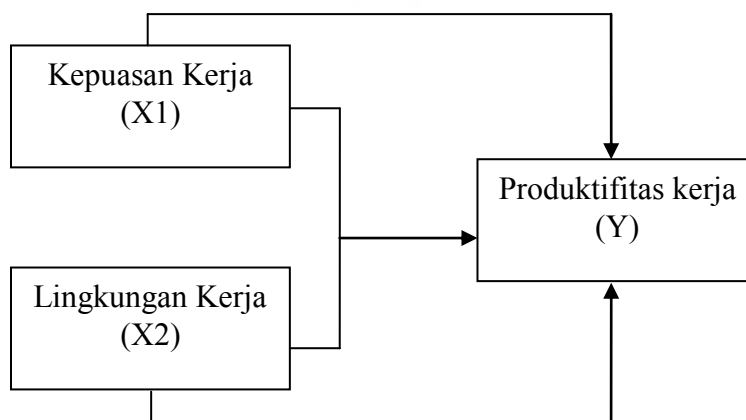
Sambungan tabel 2.1

6	Deden	2015	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah x Kantor Wilayah II	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah x Kantor Wilayah II
---	-------	------	---	---

Kajian pustaka, Agustus 2018

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja.

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.

2.7. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Munandar (2008) menyatakan kepuasan kerja

adalah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Faktor penentu kepuasan kerja berhubungan erat dengan cirri intrinsic pekerjaan, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisib kerja yang menunjang. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa produktifitas adalah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Indicator kepuasan kerja antara lain adalah kemampuan, meningkatkan hasil byang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Berdasarkan uraian diatas peneliti melihat adanya hubungan yang erat dengan antara kepuasan kerja dengan produktifitas yang dilihat dari kesamaan yang terlihat dari faktor penentu kepuasan kerja yaitu cirri intriksik pekerjaan, rekan sejawat yang menunjang, sedangkan dalam indikator ialah kemampuan dan produktifitas adalah kemampuan dan pengembangan diri. Apabila produktifitas suatu perusahaan menurun maka sudah dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut akan mengalami kemundiran bahkan kerugian yang besar secara material berupa uang maupun secara non material berupa kepercayaan publik atau kehilangan kontrak kerja sama terhadap perusahaan lain.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Menurut mangkunegara (2008:68) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap produktifitas keerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian produktifitas kerja akan jadi lebih mudah.

Menurut Nitisemito (2010:171) perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung produktifitas kerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja yang buruk bagi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya. Jadi, sebaiknya perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja tinggi sehingga produktifitas juga akan menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Hotel Grand Sakura jalan HM. Yamin. SH No.41 Perintis, Medan 20234, Telp. 061 4568222.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan juli sampai desember 2017. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Penyusunan proposal	■							
2	Seminar proposal		■						
3	Pengumpulan data			■					
4	Analisis data				■	■	■		
5	Seminar Hasil							■	
6	Pengajuan Meja hijau								■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Grand Sakura Medan adalah 200 orang karyawan tetap.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan rumus slovin sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2006)”. Dari jumlah populasi 200 orang karyawan ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :
 n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.05)^2}$$

$$= 67 \text{ Orang Karyawan.}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada karyawan hotel grand sakura Medan.

3.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X ₁)	kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang at au emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	a. Upah b. Promosi c. Supervisi d. apresiasi	<i>Likert's</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	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.	a. Penerangan (cahaya) b. Kondisi Suara c. Penggunaan Warna d. Musik	<i>Likert's</i>

Sambungan tabel 3.2.

Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.	a. Prestasi kerja. b. Kreativitas. c. Kerja sama. d. Tepat waktu	<i>Likert's</i>
-------------------	--	---	-----------------

Sumber : Siagian (2008), Ibrahim (2005) dan Ernie (2007)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan

diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6 Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai

1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefesien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerane* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama denga nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Produktifitas Kerja
X ₁	= Kepuasan kerja
X ₂	= Lingkungan kerja
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisienregresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.9 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (1985). *Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fauziah, Rosy . (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: FE UNY.
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks)*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia
- Roziqin, M. Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Siagian, Sondang P.. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara..
- Sanstoso, Anton Budi. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank "X" *Skripsi*. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.

- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudijono, Anas. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar . Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

KUESIONER

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAKURA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEPUASAN KERJA (X_1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Upah						
1	Saya sudah puas dengan upah yang diberikan perusahaan					
2	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang diberikan kepada saya.					
Promosi						
3	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
4	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaan					
Supervisi						
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
6	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
Apresiasi						
7	Perusahaan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
8	Perusahaan memberikan ruangan kerja yang memadai dan nyaman					

2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X_2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan (Cahaya)						
1	Ruangan tempat saya bekerja dengan cahaya yang terang dapat membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu					
2	Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan					
Kondisi suara						
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					

4	saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari keramaian					
Penggunaan Warna						
5	Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang kerja saya membuat semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai jumlah produksi sesuai target perusahaan					
6.	Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIFITAS KERJA (Y)						
NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.					
Kreativitas						
3	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap masalah diperusahaan.					
4	Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan ini.					
Kerja Sama						
5	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					
6.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Tepat Waktu						
7.	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
8.	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan					
7.	Adanya alunan musik halus diruangan kerja saya membuat pekerjaan saya lebih focus.					
8.	Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, dimana akan menciptakan semangat kerja.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

LAMPIRAN
Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	12	17.9	17.9	22.4
	4	14	20.9	20.9	43.3
	5	38	56.7	56.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.4	13.4	13.4
	4	37	55.2	55.2	68.7
	5	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.0	6.0	6.0
	4	36	53.7	53.7	59.7
	5	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	37.3	37.3	37.3

5	42	62.7	62.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	73.1	73.1	73.1
	5	18	26.9	26.9	100.0
Total		67	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.0	9.0	9.0
	4	46	68.7	68.7	77.6
	5	15	22.4	22.4	100.0
Total		67	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.4	10.4	10.4
	4	30	44.8	44.8	55.2
	5	30	44.8	44.8	100.0
Total		67	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.9	14.9	14.9
	4	37	55.2	55.2	70.1

5	20	29.9	29.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	1	1.5	1.5	3.0
3	12	17.9	17.9	20.9
4	30	44.8	44.8	65.7
5	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	2	3.0	3.0	4.5
4	46	68.7	68.7	73.1
5	18	26.9	26.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
3	4	6.0	6.0	7.5
4	36	53.7	53.7	61.2
5	26	38.8	38.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.5	7.5	7.5
	3	10	14.9	14.9	22.4
	4	15	22.4	22.4	44.8
	5	37	55.2	55.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.0	3.0	3.0
	4	27	40.3	40.3	43.3
	5	38	56.7	56.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	37.3	37.3	37.3
	5	42	62.7	62.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.9	14.9	14.9
	4	32	47.8	47.8	62.7
	5	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	19.4	19.4	19.4
	4	31	46.3	46.3	65.7
	5	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	73.1	73.1	73.1
	5	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.0	9.0	9.0
	4	46	68.7	68.7	77.6
	5	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	12	17.9	17.9	22.4
	4	15	22.4	22.4	44.8
	5	37	55.2	55.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.4	13.4	13.4
	4	37	55.2	55.2	68.7
	5	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.0	6.0	6.0
	4	36	53.7	53.7	59.7
	5	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	25	37.3	37.3	38.8
	5	41	61.2	61.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	11	16.4	16.4	20.9
	4	15	22.4	22.4	43.3
	5	38	56.7	56.7	100.0

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	11	16.4	16.4	20.9
	4	15	22.4	22.4	43.3
	5	38	56.7	56.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.4	13.4	13.4
	4	37	55.2	55.2	68.7
	5	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Regression

Notes

Output Created		06-Dec-2017 04:52:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	67
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT ProduktifitasKerja /METHOD=ENTER KepuasanKerja LingkunganKerja /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre>	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00 00:00:00.826 00 00:00:00.889 2124 bytes 904 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ProduktifitasKerja	34.30	2.954	67
KepuasanKerja	34.34	2.620	67
LingkunganKerja	34.33	2.992	67

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja , KepuasanKerja	.	Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja , KepuasanKerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	1.063

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.682	2	251.841	222.782	.000 ^a
	Residual	72.348	64	1.130		
	Total	576.030	66			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Coefficients^a

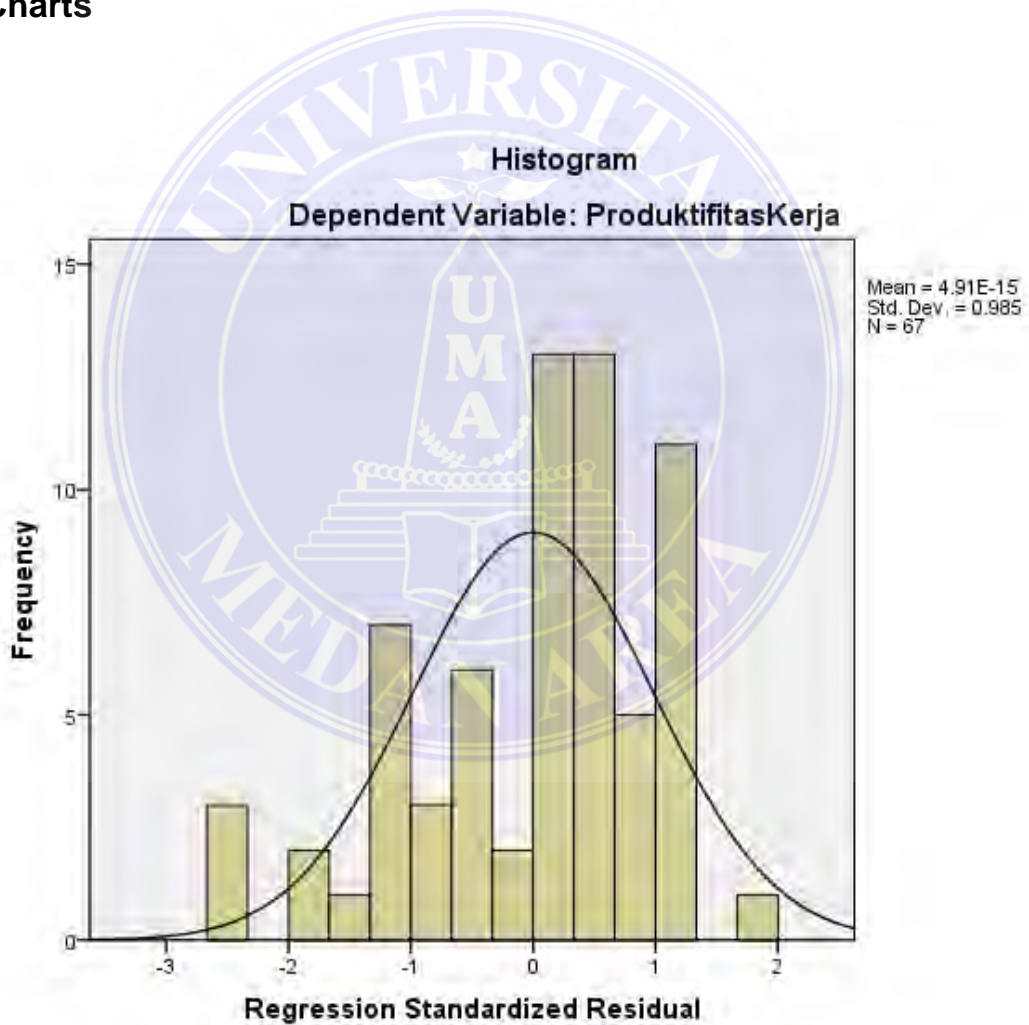
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.893	1.876		-2.075	.042		
	KepuasanKerja	.950	.058	.842	16.493	.000	.752	1.329
	LingkunganKerja	.162	.050	.164	3.220	.002	.752	1.329

Coefficients^a

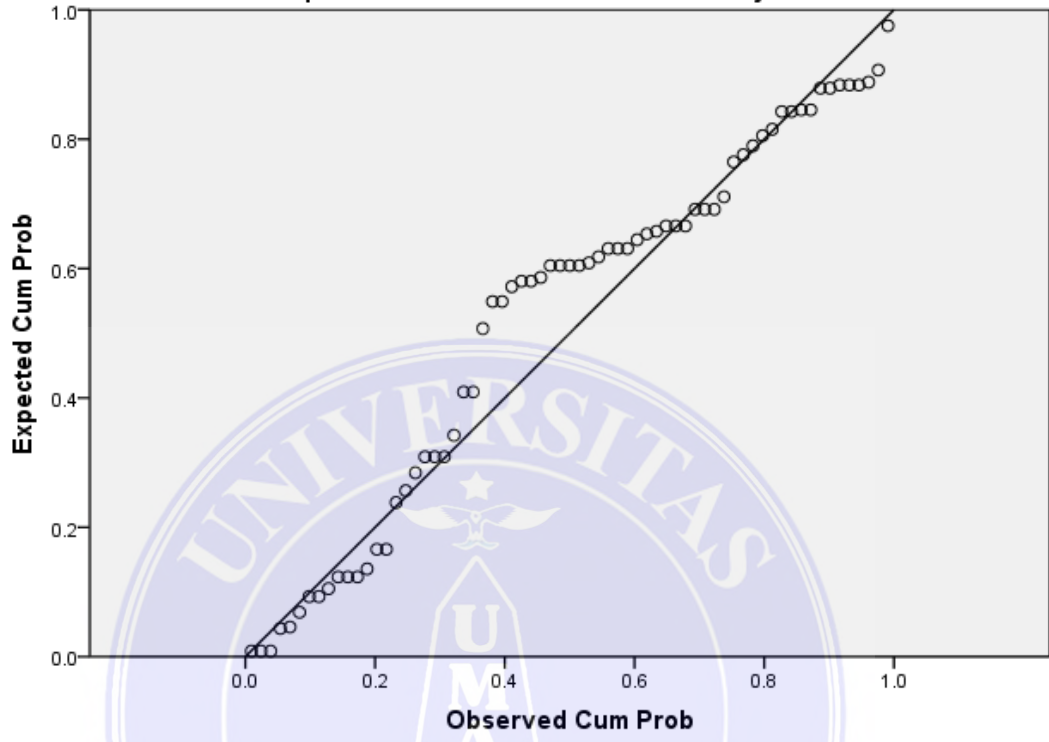
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.893	1.876		-2.075	.042		
	KepuasanKerja	.950	.058	.842	16.493	.000	.752	1.329
	LingkunganKerja	.162	.050	.164	3.220	.002	.752	1.329

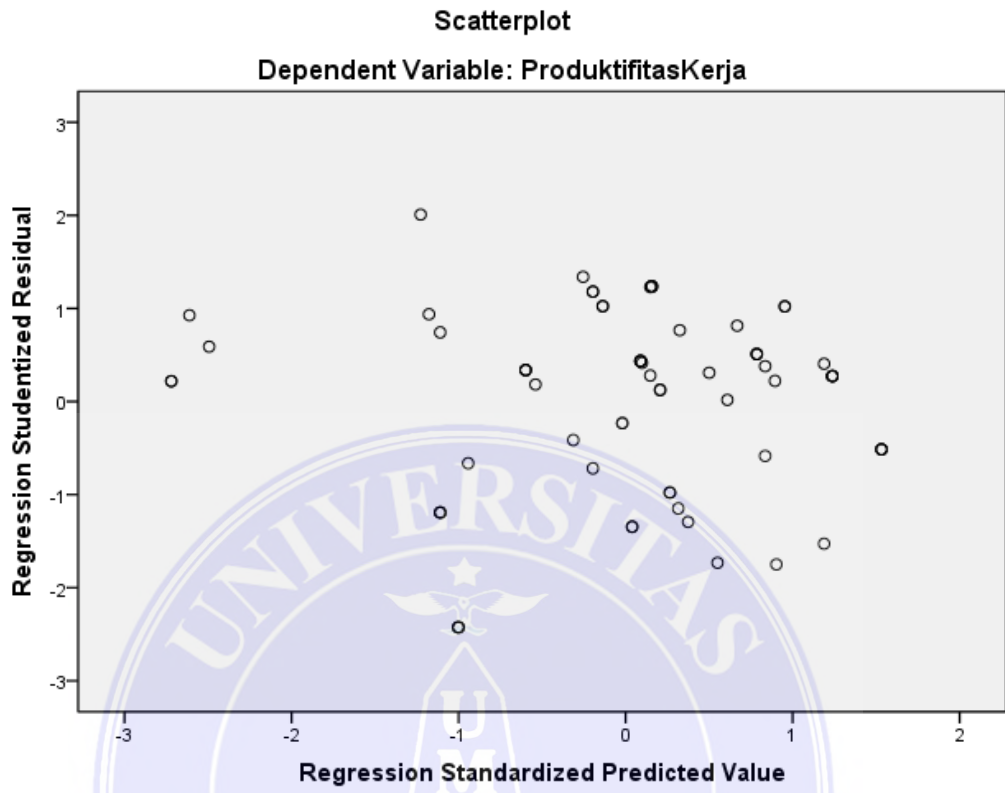
a. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: ProduktifitasKerja





LAMPIRAN
TABULASI DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34

37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
<i>Sambungan..</i>									
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	4	4	5	4	35
47	5	4	5	5	5	4	4	4	36
48	4	5	5	4	4	4	4	5	35
49	4	4	5	4	4	5	5	4	35
50	3	5	5	4	4	4	3	3	31
51	5	5	5	4	4	5	4	5	37
52	4	4	4	5	4	4	5	4	34
53	4	3	3	4	4	3	4	3	28
54	5	4	5	5	5	4	4	4	36
55	3	3	3	4	4	4	3	3	27
56	4	4	5	5	4	4	4	4	34
57	5	5	4	5	4	5	5	5	38
58	5	5	4	5	4	5	5	5	38
59	5	4	4	5	4	4	4	4	34
60	3	5	5	4	4	5	5	5	36
61	5	4	4	5	5	4	3	4	34
62	3	4	4	4	5	3	4	4	31
63	5	5	5	5	4	4	5	5	38
64	5	3	4	5	4	4	5	3	33
65	2	4	5	4	4	4	5	4	32
66	5	4	4	5	4	4	5	4	35
67	5	4	5	5	5	4	4	4	36

TABULASI DATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	5	39
2	5	5	4	3	5	4	4	5	35
3	5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	3	4	4	5	5	5	3	3	32
5	4	4	5	2	4	4	4	4	31
6	4	4	4	5	5	5	3	4	34
7	5	5	5	5	5	5	3	5	38
8	4	4	5	4	3	4	4	4	32
9	5	4	5	4	4	4	4	5	35
10	4	4	5	3	4	4	5	4	33
11	4	4	5	5	4	4	5	4	35
12	5	4	4	4	5	5	5	5	37
13	1	4	3	4	4	4	4	3	27
14	5	5	1	5	5	5	5	5	36
15	4	4	3	3	5	4	4	4	31
16	4	4	5	4	5	5	5	4	36
17	4	4	4	5	4	5	4	4	34
18	4	4	4	5	4	5	4	4	34
19	2	4	4	5	4	5	4	4	32
20	3	4	5	2	5	4	4	3	30
21	4	4	4	4	4	4	5	4	33
22	4	2	4	5	5	5	5	4	34
23	4	4	4	5	5	5	4	4	35
24	3	4	5	5	4	5	4	3	33
25	5	4	5	3	4	4	4	5	34
26	3	5	4	4	5	5	4	3	33
27	4	4	5	3	4	4	4	4	32
28	4	1	4	4	4	4	3	4	28
29	3	4	4	4	5	4	4	3	31
30	5	4	5	5	4	5	5	5	38
31	3	4	4	5	5	5	5	3	34
32	4	5	4	5	4	5	4	4	35
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	5	5	4	5	5	5	5	5	39
35	4	5	4	5	4	5	5	4	36
36	3	4	4	5	5	5	4	3	33
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33

38	5	5	4	5	5	5	5	5	39
<i>Sambungan..</i>									
39	4	5	4	2	4	5	5	4	33
40	3	4	4	5	5	5	4	3	33
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	5	5	4	3	5	4	4	5	35
43	5	4	5	5	5	5	5	5	39
44	3	4	4	5	5	5	3	3	32
45	4	4	5	2	4	4	4	4	31
46	4	2	4	5	5	5	3	4	32
47	5	5	5	5	5	5	3	5	38
48	4	4	5	4	3	4	4	4	32
49	5	4	5	4	4	4	4	5	35
50	4	4	5	3	4	4	5	4	33
51	4	4	5	5	4	4	5	4	35
52	5	4	4	4	5	5	5	5	37
53	3	4	3	4	4	4	4	3	29
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	4	4	3	3	5	4	4	4	31
56	4	4	5	4	5	5	5	4	36
57	4	4	4	5	4	5	4	4	34
58	4	4	4	5	4	5	4	4	34
59	4	4	4	5	4	5	4	4	34
60	3	4	5	3	5	4	4	3	31
61	5	5	4	5	5	5	5	5	39
62	5	5	4	3	5	4	4	5	35
63	5	4	5	5	5	5	5	5	39
64	3	4	4	5	5	5	3	3	32
65	4	4	5	2	4	4	4	4	31
66	4	4	4	5	5	5	3	4	34
67	5	5	5	5	5	5	3	5	38

TABULASI DATA VARIABEL PRODUKTIFITAS KERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	4	5	4	4	5	5	4	36
2	5	3	3	4	4	4	3	4	30
3	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	5	3	4	5	5	3	33
5	4	4	2	4	5	4	2	4	29
6	4	4	5	4	4	5	5	4	35
7	5	4	5	4	5	5	5	4	37
8	4	4	4	5	5	4	4	5	35
9	4	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	4	3	5	5	4	3	5	33
11	4	5	5	5	5	4	5	5	38
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	3	4	3	3	4	4	3	28
14	5	4	5	4	5	5	5	4	37
15	4	4	3	3	3	4	3	3	27
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34
17	4	5	5	5	4	5	5	5	38
18	4	5	5	5	4	5	5	5	38
19	4	4	5	4	4	5	5	4	35
20	4	5	3	5	5	4	3	5	34
21	4	5	4	4	4	4	4	4	33
22	4	4	5	4	4	5	5	4	35
23	4	3	5	3	4	5	5	3	32
24	4	5	5	4	5	5	5	4	37
25	4	5	3	5	5	4	3	5	34
26	5	4	4	5	4	5	4	5	36
27	4	4	3	4	5	4	3	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	4	5	5	3	5	5	5	3	35
31	4	4	5	5	4	5	5	5	37
32	5	4	5	4	4	5	5	4	36
33	5	4	5	4	4	5	5	4	36
34	5	4	3	5	4	5	5	5	36
35	5	4	5	4	4	5	5	4	36
36	4	4	5	4	4	5	5	4	35
37	4	4	4	5	4	5	4	5	35

38	5	4	5	5	4	5	5	5	38
39	5	4	5	4	4	5	5	4	36
40	4	4	5	4	4	5	5	4	35
<i>Sambungan..</i>									
41	5	4	5	4	4	5	5	4	36
42	5	3	3	4	4	4	3	4	30
43	4	4	5	5	5	5	5	5	38
44	4	4	5	3	4	5	5	3	33
45	4	4	2	4	5	4	2	4	29
46	4	4	5	4	4	5	5	4	35
47	5	4	5	4	5	5	5	4	37
48	4	4	4	5	5	4	4	5	35
49	4	5	4	4	5	4	4	4	34
50	4	4	3	5	5	4	3	5	33
51	4	5	5	5	5	4	5	5	38
52	4	4	4	4	4	5	4	4	33
53	4	3	4	3	3	4	4	3	28
54	5	4	5	4	5	3	5	4	35
55	4	4	3	3	3	4	3	3	27
56	4	4	4	4	5	5	4	4	34
57	4	5	5	5	4	5	5	5	38
58	4	5	5	5	4	5	5	5	38
59	4	4	5	4	4	5	5	4	35
60	4	5	3	5	5	4	3	5	34
61	5	4	5	4	4	5	5	4	36
62	5	3	3	4	4	4	3	4	30
63	4	4	5	5	5	5	5	5	38
64	4	4	5	3	4	5	5	3	33
65	4	4	2	4	5	4	2	4	29
66	4	4	5	4	4	5	5	4	35
67	5	4	5	4	5	5	5	4	37