BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk adalah perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh negara , yang pada prinsipnya menyelengarakan jasa telekomunikasi di Indonesia, memberikan sambungan layanan lokal, sambungan langsung jarak jauh. PT. Telekomunikasi Tbk didirikan untuk suatu jangka waktu yang tidak terbatas. Tujuan dan objektifitas perusahaan adalah untuk mengoperasikan jaringan telekomunikasi dan menyelenggarakan kegiatan komunikasi dan layanan informasi.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang selanjutnya disebut TELKOM atau perseroan, merupakan peusahaan informasi dan komunikasi (*InfoCom*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service* and *network provider*) yang terbesar diIndonesia.

TELKOM menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile sevice*), data dan internet serta jasa multimedia lainnya, dan network & interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi.

Sebagai BUMN, Pemrintah Republik Indonesia merupakan pemegang saham mayoritas yang menguasai sebagian besar saham biasa perusahaan sedangkan sisanya dimiliki oleh publik.

TELKOM mencatatkan sahamnya di bursa efek dalam dan luar negeri yaitu Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), *New York Stock Exchange* (NYSE), *London Stock Exchange* (LSE), dan *Tokyo Stock Exchange* (TSE).

Untuk menjawab tantangan yang terus berkembaang di industri telekomunikasi dalam negeri maupun tingkat global TELKOM bertekad melakukan transformasi secara fundamental dan mnyeluruh di seluruh ini bisnis. Yang mencakup transformasi bisnis dan portofolio, transformasi infrastruktur dan sistem, transformasi organisasi dan sumber daya manusia serta transformasi budaya. Pelaksanaan transformasi ini dilakukan dalam rangka mendukung upaya diversifikasi bisnis TELKOM dari ketergantungan pada portofolio bisnis *Legacy* yang terkait dengan telekomunikasi, yakni layanan telepon tidak bergerak (*Fixed*), layanan telepon seluler (*Mobile*), dan Multimedia (FMM), menjadi portofolio TIME. Konsistensi TELKOM dalam berinovasi telah berhasil memposisikan perusahaan sebagai salah satu perusahaan yang berdaya saing tinggi dan unggul dalam bisnis New Wave.

Komitmen TELKOM untuk mendukung mobilitas dan konektivitas tanpa batas diyakini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan ritel maupun korporasi terhadap kualitas, kecepatan, dan kehandalan layanan serta produk yang TELKOM tawarkan. Hal itu terbukti dengan kontinuitas peningkatan di sisi jumlah pelanggan TELKOM, yakni mencapai 120,5 juta pelanggan per 31 Desember 2010, atau meningkat sebesar 14,6%. Dari jumlah tersebut, sebanyak 8,3 juta pelanggan merupakan pelanggan telepon kabel tidak bergerak, 18,2 juta

pelanggan telepon nirkabel tidak bergerak, dan 94,0 juta pelanggan telepon seluler.



Gambar 4.1
Gedung PT Telekomunikasi Tbk, Bandung

Adapun yang menjadi visi, misi dan tujuan dari PT. Telekomuniksi Indonesia adalah sebagai berikut :

Visi

”*To Become a Leading TIME Player in the Region*”

Maksudnya adalah menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media* dan *Edutainment* (TIME) di kawasan regional.

Misi

1. Menyediakan layanan TIME yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
2. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Tujuan

Menciptakan posisi terdepan dengan memperkokoh bisnis *legacy* & meningkatkan bisnis *new wave* untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015.



Gambar 4.2
LOGO PT.Telekomunikasi Indonesia

Logo baru PT. Telekomunikasi Indonesia mencerminkan brand positioning ”Life Confident” dimana keahlian dan dedikasi akan diberikan bagi semua pelanggan untuk mendukung kehidupan mereka dimanapun mereka berada. Brand positioning ini didukung oleh “ *service culture*” baru yaitu: *expertise, empowering, assured, progressive dan heart.*

Sekilas logo bulat dengan siluet tangan terkesan simpel; Simplifikasi logo ini terdiri dari lingkaran biru yang ada di depan tangan berwarna kuning. Logo ini merupakan cerminan dari “brand value” baru yang selanjutnya dari “*Life in Touch*” dan diperkuat dengan tag line baru pengganti “ *Committed 2U*” yakni “*the world is in your hand”*

Untuk lebih mengenal logo ini, ada baiknya kita memaknai arti dari simbol

simbol tersebut.

a. Expertise : makna dari lingkaran sebagai simbol dari kelengkapan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk yaitu TIME (Telecommunication, Information, Media & Edutainment).

b. Empowering : makna dari tangan yang meraih ke luar. Simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi ke luar.

c. Assured : makna dari jemari tangan. Simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat

d. Progressive : kombinasi tangan dan lingkaran. Simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru.

e. Heart : simbol dari telapak tangan yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan. Selain simbol, warna-warna yang digunakan adalah :

   1) Expert Blue pada teks Telkom melambangkan keahlian dan pengalaman yang tinggi

   2) Vital Yellow pada telapak tangan mencerminkan suatu yang atraktif, hangat, dan dinamis

   3) Infinite sky blue pada teks Indonesia dan lingkaran bawah mencerminkan inovasi dan peluang yang tak berhingga untuk masa depan.

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. TELKOM, Tbk pada awanya merupakan suatu badan usaha bersama penyedia layanan pos dan telegraf yang bernama Post-en Telegraafdients yang didirikan pada masa pemerintahan Kolonila Belanda yaitu Gubernur Jendral Hindia Belanda berdasarkan keputusan Staatsblad No. 52 tanggal 25 Maret 1884, dan diumumkan dalam berita negara Hindia Belanda pada tanggal 3 April 1884.

Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ekspedisi surat menyurat untuk domestik dan jasa layanan telegraf internasional. Jasa telepon mulai ada di Indonesia pada tahun 1882 saapi 1906. Bentuk perusahaannya adaah swasta, teapi telah mendapatan izin dari pemerintah selama 25 tahun. Pada tahun 1906 pemerintah Kolonial Belanda membentuk departemen untuk menguasai kegiatan jasa pos dan telekomunikasi di Indonesia.

Pada tahun 1961 jasa pos dan telekomunikasi baru berdiri dengn nama Perusahaan Pemerintah Belanda, untuk menjaga jasa pos dan telekomunikasi di wilayah Sumatera, dan pada tahun 1970 jasa pos dan telekomunikasi diresmikan secara nasional. Pemerintah memisahkan jasa pos dan telekomunikasi pada tahun 1965 ke dalam dua perusahaan milik negara, yaitu perusahaan negara pos dan giro, dan perusahaan negara telekomunikasi. Kemudian pada tahun 1974 menjadi perusahaan negara yang terbagi menjadi dua perusahaan milik negara, yaitu perusahaan umum telekomunikasi (Perumtel) dan PT. Inti untuk meningkatkan

jasa telekomunikasi dalam dan luar negeri, juga pembuatan peralatan telekomunikasi pada khususnya.

Pada tahun 1980, telekomunikasi internasional di pindahkan dari Perumtel ke Indosat. Pada tahun 1991, pemerintah meraskan perlunya percepatan pembangunan telekomunikasi, karena sebagai infrastruktur diharapkan dapat memacu pembangun sektor lainnya. Selain hal tersebut penyelanggaraan telekomunikasi membutuhkan manajemen yang lebih yang lebih profesional, oleh sebab itu perlu menyesuaikan benuk perusahaan. Untuk itu berdasarkan Peraturan Pemerinta No. 25 tahun 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (PERUM).

dialihkan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), sebagaimana di maksud dalam Undang-Undang No. 9 tahun 1969. Sejak itu berdirilah Perusahaan Perseroan Telekomunikasi Indonesia atau TELKOM.

Perkembangan selanjutnya, PT. TELKOM Tbk melakukan penawaran umum perdana sahamnya (Initial Public Offering/IPO) yang dilakukan tanggal 14 November 1995. Sejak itu saham PT. TELKOM, Tbk tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), New York Stock Exchange (NYSE), dan London Stock Exchange (LSE). Saham TELKOM juga diperdagangkan tanpa pencatatan (Public Offering Without Listing/PWOL) di Tokyo Stock Exchange.

Perubahan di lingkungan PT. TELKOM, Tbk juga terus berlangsung, seperti peubahan bentuk perusahaan seperti sejak dari jawatan, Perum, Persero lalu kemudian menjadi perusahaan publik. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan. Perubahan besar-besaran yang terjadi

pada TELKOM terjadi pada tahun 1995 yang meliputi Restrukturisasi Internal, Kerjasama Operasi (KSO), Initial Public Offering (IPO).

Penerbitan Undang-Undang Telekomunikasi No. 36 tahun 1999, yang berlaku efektif pada bulan Sepetember 2000, PT TELKOM, Tbk telah memfalitasi masuknya pemain baru dan menumbuhkan persaingan usaha di industri telekomunikasi. Pada tahun 2002, PT. TELKOM, Tbk melepaskan kepemilikan sahamnya sebesar 12,7% di Telkomsel kepada Singapore Telecom Mobile Pte Ltd ("Singtel Mobile"). Pada tahun 2004, PT Telkom meluncurkan layanan sambungan telepon langsung internasional tidak bergerak.

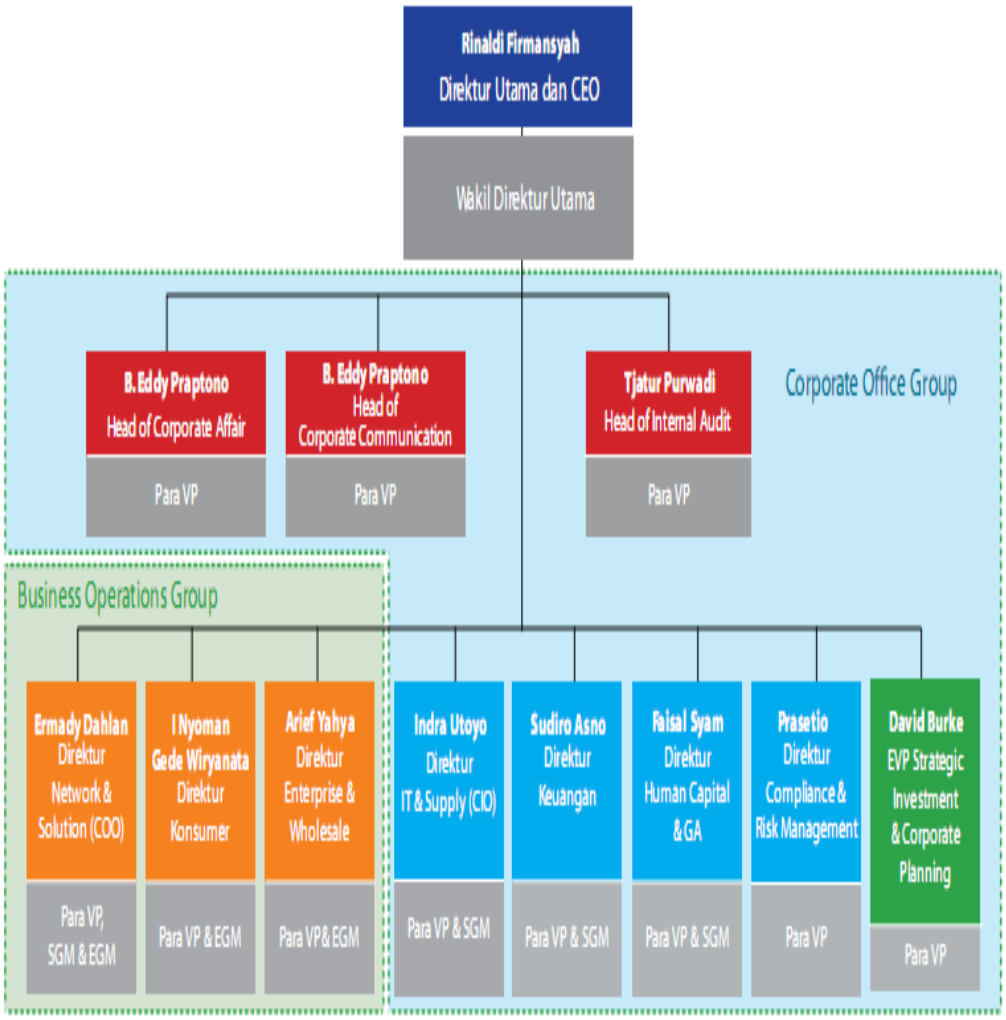
Tahun 2009 PT. TELKOM bertransformasi dari perusahaan InfoComm menjadi perusahaan penyelenggara TIME. Wajah baru TELKOM diperkenalkan kepada publik dengan menampilkan logo dan tagline baru perusahaan "the world in your hand". Dan pada tahun April 2010 PT. TELKOM, Tbk telah berhasil merampungkan proyek kabel bawah laut JaKaLaDeMa dan serat kabel optik yang menghubungkan Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Denpasar, dan Mataram.

4.1.2 Struktur Organisasi

Sejalan dengan perkembangan industri telekomunikasi, PT. TELKOM memandang perlu melakukan penataan struktur organisasi berbasis pelanggan (customer centric) untuk melakukan keberlangsungan usaha ditengah lingkungan bisnis yang semakin kompetitif selain untuk mendorong pertumbuhan yang sifatnya organik. Customer Centrik Organization menempatkan pelanggan sebagai

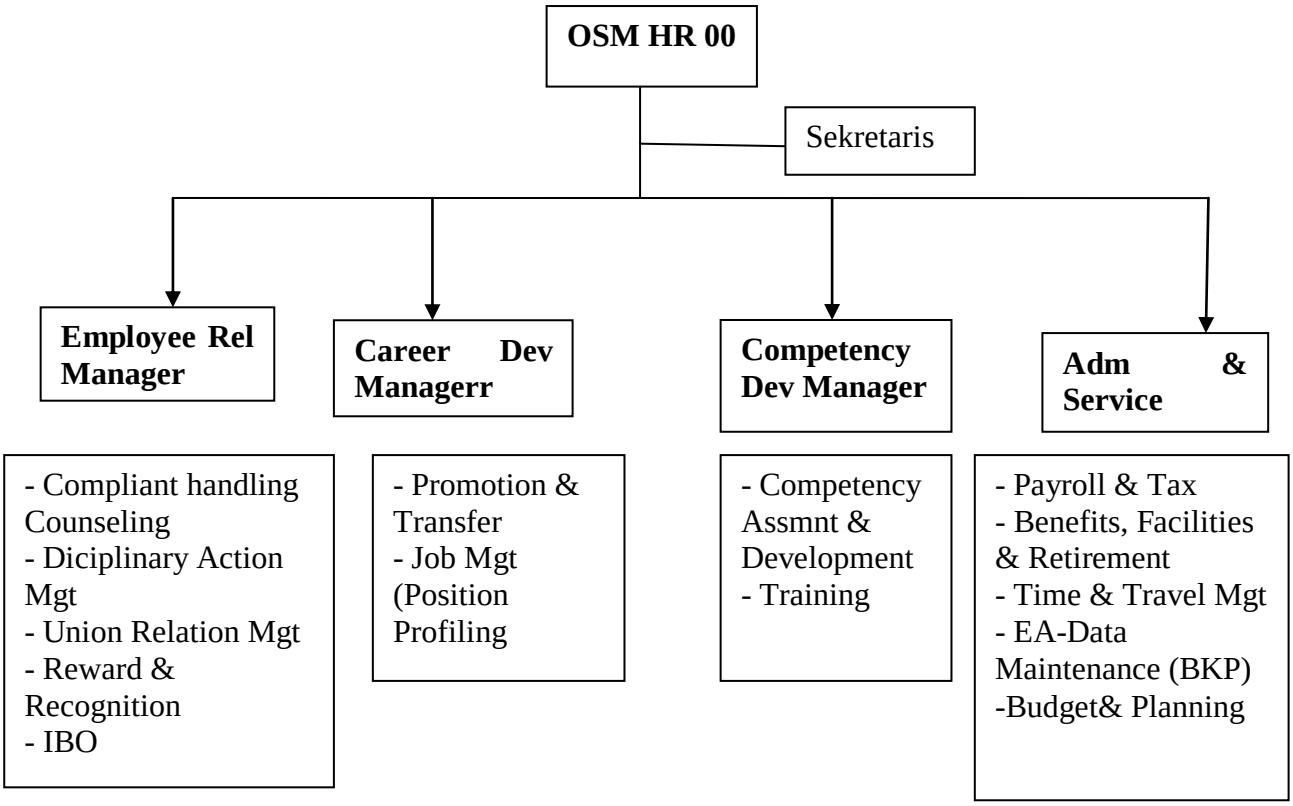
bagian yang paling penting dari bisnis sehingga seluruh sumber daya yang dimiliki difokuskan untuk dapat memberikan layanan terbaik bagi pelanggan.

Strategi perusahan ditindaklanjuti dengan penataan struktur organisasi yang mendukung strategi yng dimaksud. Model organisasi yang diharapkan mampu merespon kebutuhan pelanggan secara cepat dan tepat dengan kualitas yang memuaskan serta unggul dalam persaingan. Organisasi PT. TELKOM akan terus dikembangkan menjadi customer centic dengan penekanan pada efisiensi, sentralisasi dan optimalisasi fungsi-fungsi pendukung.



Gambar 4.3
Struktur Organisasi PT. TELKOM
Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

4.1.2.1 Struktur Organisasi HR Area-00



Gambar 4.4
Strktur Organisasi HR Area 00

4.1.3 Job Description HR Area-00

Khusus

HR Area adalah unit organisasi pelaksanaan operasional HR center yang berlokasi di wilayah atau lokasi dari unit-unit bisnis yang diberi dukungan fungsi SDM dan layanan SDM. HR Area dipimpin oleh Operation Senior Manajer HR Area (OSM HR Area).

OSM HR Area dibantu oleh beberapa manajer, diantaranya adalah manajer Competency Development. Manajer ini bertanggung jawab untuk melakukan Akses info gap kompetensi; Mengelola SKI dan NKI karyawan; analisis dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Ruang Lingkup dan Tanggung Jawab Bagian HR Area-00 :

- Fokus dalam menjalankan penyelenggaraan fungsional korporasi di lingkungan Direktorat SDM dan general affairs.
- Bertanggung jawab untuk menjalankan peran utama dalam mengelola operasional SDM di seluruh unit bisnis melalui Human Resources Center

TABEL 4.1
JOB DESCRIPTION

NO	Job Description Divisi SDM
1	Mengembangkan strategi HR untuk meningkatkan kualitas SDM dan organisasi
2	Mengelola Operasional ke-SDM-an
3	Mengembangkan dan mengelola rekrutmen, training dan program-program pengembangan SDM
4	Menetapkan,mereview dan mengelola system manajemen dan proses administrasinya
5	Menetapkan,mengelola,mereview *Performance Appraisal* dan system manajemen kerja
6	Membuat kebijakan-kebijakan baik untuk perusahaan maupun karyawan
7	Mendesain,mereview dan mengelola system informasi dan database HR
8	Mengembangkan desain (model dan struktur) organisasi serta kebutuhan SDM sesuai dengan perencanaan bisnis perusahaan
9	Pengembangan dan pemeliharaan perangkat organisasi,meliputi lingkup tugas dan tanggungjawab, uraian jabatan (*job description), job evaluating,dan job class*
10	Pengembangan system kepangkatan yang mampu mengakomodasi kebutuhan organisasi dan pertumbuhan bisnis perusahaan
11	Mengembangkan system pengelolaan SDM perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas bisnis perusahaan
12	Mengembangkan model pembinaan SDM perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas bisnis perusahaan serta akomodasi kebutuhan pengembangan karir karyawan

NO	Job Description Divisi SDM
13	Pengelolaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai sebutuhan bisnis dan kompetensi
14	Membentuk dan mengembangkan kemampuan atau kompetensi karyawan melalui program-program pembelajaran yang terintegritas dengan kebutuhan bisnis kebutuhan
15	Mengembangkan system SDM perusahaan dalam bentuk peraturan perusahaan dan kebijakan manajemen untuk serta menjalankan aktivitas
16	Pengelolaan terhadap performansi karyawan melalui hasil penilaian kinerja
17	Melakukan analisis dan evaluasi terhadap komposisi pegawai

Sumber : PT. Telekomunikasi Tbk bandung

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Telkom Bergerak pada industri penyediaan jasa informasi dan telekomunikasi (infokom). Bentukan dari layanan ini adalah penyediaan layan teleponi POTS (*plain old telephoni services*), layanan akses internet cepat Telkom Speedy, dan Telkom juga sedang gencar mengembangkan pangsa pasar layanan telekomunikasi *fixed wireless access* dengan TELKOM Flexi-nya.

Selain melalui restrukturisasi perusahaan, TELKOM melaksanakan transformasi bisnis melalui sejumlah tahapan lainnya, di antaranya pengembangan usaha yang ditujukan untuk mengakomodasi kebutuhan pelanggan dan menjajaki peluang yang ada. Sebagai operator telekomunikasi terpadu, TELKOM telah melakukan pengembangan usaha yang berbasis pada telepon tidak bergerak kabel, telepon tidak bergerak nirkabel, seluler, data dan internet dan *network* & *interkoneksi* untuk memenuhi seluruh kebutuhan berbagai segmen pelanggan, baik pelanggan biasa, pelanggan korporasi, maupun operator telekomunikasi berlisensi lainnya.

Produk dan layanan TELKOM dapat dikelompokkan sebagai berikut: sambungan telepon tidak bergerak kabel, sambungan telepon tidak bergerak nirkabel, seluler, data & internet dan *network* & interkoneksi.

Daftar berikut merupakan produk-produk utama yang memberikan kontribusi besarpada pendapatan TELKOM.

1. Sambungan Telepon Tidak Bergerak Kabel

a. TELKOM LOKAL

Telkom Lokal atau secara khusus mengidentifikasi panggilan antar pelanggan tetap dalam jarak kurang dari 30 km atau di dalam satu wilayah *(boundary)* lokal. Nomor pemanggil dan nomor yang dipanggil masih dalam satu kode area. Tarif yang dikenakan adalah tarif telepon lokal, yaitu Rp.250 per pulsa.

b. TELKOM SLJJ.

TELKOM SLJJ atau panggilan SLJJ (Sambungan Langsung Jarak Jauh) adalah layanan telepon jarak jauh dalam wilayah Indonesia. Nomor pemanggil dan nomor yang dipanggil berbeda wilayah kode area. Biaya penggunaannya tergantung pada jarak, waktu dan tanggal panggilan itu dilakukan.

c. TELKOM Sambungan Langsung Internasional (SLI)007.

Sebelumnya layanan ini dinamai TELKOM International Call (“TIC”) 007 dan diluncurkan pada bulan Juni 2004. Pada bulan Mei 2006, TELKOM mengubah namanya menjadi TELKOMSLI-007. Sambungan Langsung Internasional (“SLI”) 007 adalah layanan jasa komunikasi antar-negara melalui SLI dengan menggunakan kode akses 007. Layanan ini juga dilengkapi panggilan melalui bantuan operator dengan memutar nomor akses 107. TELKOMSLI-007

memberikan tujuh manfaat nyata : *real expert, real time and price, real simple, real value, real care, real sound* dan *real lifestyle*.

d. TELKOMSpeedy.

Speedy Broadband Access merupakan layanan internet broadband yang memanfaatkan teknologi *Asymmetric Digital Subscriber Line* ("ADSL") dengan kecepatan tinggi hingga 1024 kbps (*downstream*). Speedy memberikan layanan data, multimedia dan telepon/fax secara bersamaan (simultan) dengan hanya menggunakan saluran telepon kabel yang sudah ada. Untuk memperoleh layanan ini, pelanggan hanya perlu menghubungi TELKOM melalui nomor kontak 147 atau Plasa TELKOM, tidak memerlukan penyedia jasa internet lain. Biaya akses dan biaya internet dapat digabung dalam satu tagihan sedangkan penanganan pelanggan (*customer service*) dilakukan melalui satu pintu, 147 atau Plasa TELKOM. Setiap layanan yang disediakan memiliki koneksi tinggi yang sangat handal dan aman melalui kabel modem, yang memungkinkan penggunaan bersamaan dengan pengguna lainnya.

4.2 Karakteristik Responden

Data dari responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah 94 karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.

Dari data hasil penelitian yang diperoleh, sebaran data karakteristik responden yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)Persentase
1	Laki-laki	48	51,06
2	Perempuan	46	48,93
Jumlah		94	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui karyawan yang berada pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resouce Area*-00 yang terpilih sebagai responden tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 menunjukan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang atau sebesar 51,06%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang atau sebesar 48,93%. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Karena jabatan yang dipegang pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 lebih diberikan peluangnya kepada laki-laki dan jabatan tinggi biasanya lebih banyak seorang pria. Karena biasanya dalam jabatan ini dalam mengambil keputusan pria lebih bertanggung jawab dan tegas apabila dibandingkan dengan wanita.sehingga biasanya pemimpin lebih didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.3
Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	(%) Persentase
1	Kurang dari 25 tahun	4	4,25
2	25-35 tahun	28	29,78
3	36-45tahun	33	35,10
4	46 tahun ke atas	29	30,85
Jumlah		94	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 36-45 tahun. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 lebih banyak berusia 36-45 tahun yang berjumlah 33 orang atau 35,10%. Karena pada umur 36-45 tahun biasanya karyawan tersebut lebih banyak pengalaman dan lebih matang.

Tabel 4.4
Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	(%) Persentase
1	0-5 tahun	18	19,14
2	6-10 tahun	24	25,53
3	11-15 tahun	22	23,40
4	16-20 tahun	30	31,91
Jumlah		94	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lama kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 yang terpilih sebagai responden mayoritas yaitu 16-20 tahun dengan jumlah 30 orang atau sebesar 31,91%. Hal ini disebabkan karena kuesioner yang dibagikan kepada karyawan lebih banyak yang memiliki lama kerja dari 16-20 tahun.

Tabel 4.5
Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	(%) Persentase
1	SMA/SMK	5	5,31
2	Diploma	31	32,97
3	S1	42	44,68
4	S2	12	12,76
5	S3	4	4,25
Jumlah		94	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 yang terpilih sebagai responden mayoritas berpendidikan Strata 1 (S1) dengan jumlah 42 orang atau sebesar 44,68%. Hal ini disebabkan oleh karena kuesioner yang dibagikan kepada karyawan lebih banyak yang berpendidikan Strata 1 (S1) dari pada Strara 2 (S2) atau strata 3 (S3). Dan tentunya mereka memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Penilaian Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan 9 Indikator yaitu Penerangan, Suhu udara, Kelembaban, Kebisingan, Bau-bauan, Tata warna, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja dan Keamanan di tempat kerja. Hasil penilaian

responden penelitian untuk setiap indikator yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Penerangan

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Penerangan yang ada di tempat kerja Bapak/ Ibu sangat mendukung untuk kelancaran dalam bekerja	f	13	15	39	27	0	296	470	63.0%
		%	13.8	16.0	41.5	28.7	0.0			
2	Penerangan dari sinar matahari sudah cukup memberikan cahaya dalam ruang kerja Bapak/Ibu tanpa penerangan lampu	f	6	36	15	30	7	286	470	60.9%
		%	6.4	38.3	16.0	31.9	7.4			
Total Skor								582	940	
% Skor Aktual								61.9%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Penerangan mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{582}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 61,9%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Penerangan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 61,9%. Nilai yang diperoleh masuk kategori cukup baik (berada pada interval 52%- 68%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa karyawan menilaia bahwa penerangan yang ada dilingkungan tempat mereka bekerja masih belum ideal masih perlu di tingkatkan .

Dari tanggapan responden terlihat sebagian karyawan menilai penerangan yang ada di tempat kerja kurang mendukung untuk kelancaran dalam bekerja (skor 3). Dan untuk penerangan dari sinar matahari sudah cukup memberikan cahaya dalam ruang kerja tanpa penerangan lampu terlihat ada 31,9% yang menyatakan tidak setuju (skor 2) dan 16,0% menyatakan kurang setuju (skor 3).

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Suhu Udara

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
3	Suhu udara dalam ruangan sudah cukup memberikan rasa nyaman bagi Bapak/ Ibu dalam bekerja	f	56	36	2	0	0	430	470	91.5%
		%	59.6	38.3	2.1	0.0	0.0			
4	Ventilasi yang digunakan di ruang kerja Bapak/Ibu memungkinkan terjadi sirkulasi udara	f	28	29	17	16	4	343	470	73.0%
		%	29.8	30.9	18.1	17.0	4.3			
Total Skor % Skor Aktual								773 82.2%	940	

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Suhu Udara mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{773}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 82.2%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Suhu Udara berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 82.2%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh menunjukkan

karyawan telah merasa suhu udara dilingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Responden menilai suhu udara dalam ruangan sudah memberikan rasa nyaman dalam bekerja dimana ada 59.6% menyatakan sangat setuju (skor 5) dan ada 38.3% menyatakan setuju (skor 4). Responden menilaia Ventilasi yang digunakan di ruang kerja memungkinkan terjadi sirkulasi udara dimana ada 29.8% menyatakan ssangat setuju (skor 5) dan ada 30.9% menyatakan setuju (skor 4).

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Kelembaban

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
5	kelembaban ruangan mempengaruhi kepada kenyamanan Bapak/ Ibu dalam bekerja	f	36	46	3	8	1	390	470	83.0%
		%	38.3	48.9	3.2	8.5	1.1			
6	Bapak/ Ibu mempunyai solusi agar tidak terjadi kelembaban pada ruangan kerjanya	f	21	70	1	1	1	391	470	83.2%
		%	22.3	74.5	1.1	1.1	1.1			
Total Skor								781	940	
% Skor Aktual								83.1%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Kelembaban mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{781}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 83.1%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Kelembaban berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 83.1%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan telah merasa kelembaban udara dilingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Responden menilai kelembaban ruangan mempengaruhi kepada kenyamanan dalam bekerja dimana ada 38.3% menyatakan sangat setuju (skor 5) dan ada 48.9% menyatakan setuju (skor 4). Responden menilai mempunyai solusi agar tidak terjadi kelembaban pada ruangan kerjanya dimana ada 22.3% menyatakan sangat setuju (skor 5) dan ada 74.5% menyatakan setuju (skor 4).

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Kebisingan

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
7	Intensitas kebisingan dari luar ruangan akan mempengaruhi Bapak/Ibu dalam bekerja	f	36	48	3	1	6	389	470	82.8%
		%	38.3	51.1	3.2	1.1	6.4			
8	Bapak/Ibu mempunyai solusi untuk menghindari kebisingan yang ada	f	42	18	16	10	8	358	470	76.2%
		%	44.7	19.1	17.0	10.6	8.5			
Total Skor								747	940	
% Skor Aktual								79.5%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Kebisingan mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{747}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 79.5%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Kebisingan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 79.5%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan telah merasa intensitas kebisingan dilingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Responden menilai Intensitas kebisingan dari luar ruangan akan mempengaruhi dalam bekerja dimana ada 38.3% menyatakan sangat setuju (skor 5) dan ada 51.1% menyatakan setuju (skor 4). Responden menilai sudah mempunyai solusi untuk menghindari kebisingan yang ada dimana ada 44.7% menyatakan skor 5 dan ada 19.1% menyatakan skor 4.

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Bau-Bauan

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Aroma pengharum ruang Bapak/ Ibu disesuaikan dengan keinginan Bapak/ Ibu	f	33	44	12	5	0	387	470	82.3%
		%	35.1	46.8	12.8	5.3	0.0			
2	Aroma Pengharum yang ada di ruang Bapak/Ibu tidak mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja	f	16	23	22	30	3	301	470	64.0%
		%	17.0	24.5	23.4	31.9	3.2			
Total Skor								688	940	
% Skor Aktual								73.2%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Bau-Bauan mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{688}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 73.2%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Bau-Bauan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 73.2%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan telah merasa Bau-Bauan dilingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Responden menilai aroma pengharum ruang sudah sesuai dimana ada 35.1% menyatakan sangat setuju (skor 5) dan ada 46.8% menyatakan setuju (skor 4). Responden menilai Aroma Pengharum yang ada di ruang cukup mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja dimana ada 24.5% menyatakan skor 4 dan ada 17.0% menyatakan skor 5.

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Tata Warna

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Warna dinding yang ada di ruang kerja Bapak/Ibu sudah memberikan rasa nyaman untuk bekerja	f	40	48	4	2	0	408	470	86.8%
		%	42.6	51.1	4.3	2.1	0.0			
2	Warna dinding yang ada di ruang kerja Bapak/Ibu tidak sesuai dengan yang diinginkan	f	28	35	24	5	2	364	470	77.4%
		%	29.8	37.2	25.5	5.3	2.1			
Total Skor								772	940	
% Skor Aktual								82.1%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Tata Warna mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{772}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 82,1%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Tata Warna berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 82,1%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan telah merasa tata warna dilingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Hasil tanggapan yang diberikan menunjukkan responden menilai warna dinding yang ada di ruang kerja sudah memberikan rasa nyaman untuk bekerja dimana ada 42.6% menyatakan sangat setuju (skor 5) dan ada 51.1% menyatakan setuju (skor 4). Responden menilai warna dinding yang ada di ruang kerja sudah sesuai dimana ada 37.2% menyatakan skor 4 dan ada 29.8% menyatakan skor 5.

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Dekorasi Ditempat kerja

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Ruang kerja di tempat kerja Bapak/ Ibu bekerja cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan	f	14	16	38	26	0	300	470	63.8%
		%	14.9	17.0	40.4	27.7	0.0			
2	Letak posisi peralatan tidak mempermudah Bapak/ Ibu dalam bergerak	f	6	24	30	31	3	281	470	59.8%
		%	6.4	25.5	31.9	33.0	3.2			
Total Skor % Skor Aktual								581 61.8%	940	

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Dekorasi Ditempat kerja mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{581}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 61.8%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Dekorasi Ditempat kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 61.8%. Nilai yang diperoleh masuk kategori cukup baik (berada pada interval 52%- 68%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan masih merasa dekorasi ditempat kerja belum optimal dalam mendukung suasana kerja yang nyaman karena masih biasa saja. Hasil tanggapan yang diberikan menunjukkan responden menilai ruang kerja di tempat kerja masih kurang leluasa dalam melaksanakan pekerjaan dimana ada 40.4% menyatakan kurang setuju (skor 3) dan ada 27.7% menyatakan tidak setuju (skor 2). Responden menilai letak posisi peralatankurnag mempermudah dalam bergerak dimana ada 31.9% menyatakan skor 3 dan ada 33.0% menyatakan skor 2.

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Musik Ditempat kerja

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Jenis musik yang diperdengarkan mengurangi ketegangan Bapak/Ibu dalam bekerja	f	33	53	4	4	0	397	470	84.5%
		%	35.1	56.4	4.3	4.3	0.0			
2	Musik membuat Bapak/ Ibu merasa tidak nyaman dalam mengerjakan tugas	f	29	29	27	7	2	358	470	76.2%
		%	30.9	30.9	28.7	7.4	2.1			
Total Skor								755	940	
% Skor Aktual								80.3%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Musik Ditempat kerja mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{755}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 80.3%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Musik Ditempat kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 80.3%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan telah merasa musik yang diperdengarkan dilingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Hasil tanggapan yang diberikan menunjukkan responden menilai musik yang diperdengarkan mengurangi ketegangan dalam bekerja dimana ada 56.4% menyatakan setuju (skor 4) dan ada 35.1% menyatakan sangat setuju (skor 5).

Responden menilai musik membuat merasa nyaman dalam mengerjakan tugas dimana ada 30.9% menyatakan skor 4 dan ada 30.9% menyatakan skor 5.

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Keamanan Ditempat kerja

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/Ibu sudah merasa terjamin keamanannya dalam bekerja	f	56	34	3	1	0	427	470	90.9%
		%	59.6	36.2	3.2	1.1	0.0			
2	Pihak perusahaan tidak memperhatikan keamanan Bapak/ Ibu dalam bekerja	f	50	17	24	3	0	396	470	84.3%
		%	53.2	18.1	25.5	3.2	0.0			
Total Skor								823	940	
% Skor Aktual								87.6%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Keamanan ditempat kerja mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{823}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 87.6%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Keamanan ditempat kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 87.6%. Nilai yang diperoleh masuk kategori sangat baik (berada pada interval 84%- 100%). Hasil yang diperoleh menunjukkan karyawan telah merasa Keamanan ditempat kerja sudah sangat baik dalam mendukung suasana kerja yang nyaman. Hasil tanggapan yang diberikan menunjukkan responden menilai sudah merasa terjamin keamanannya

dalam bekerja dimana ada 36.2% menyatakan setuju (skor 4) dan ada 59.6% menyatakan sangat setuju (skor 5). Responden menilai pihak perusahaan memperhatikan keamanan Bapak/ Ibu dalam bekerja dimana ada 18.1% menyatakan skor 4 dan ada 53.2% menyatakan skor 5.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Tanggapan RespondenMengenai Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor	Kategori
1	Penerangan	582	940	61.9%	Cukup
2	Suhu udara	773	940	82.2%	Baik
3	Kelembaban	781	940	83.1%	Baik
4	Kebisingan	747	940	79.5%	Baik
5	Bau-bauan	688	940	73.2%	Baik
6	Tata warna	772	940	82.1%	Baik
7	Dekorasi di tempat kerja	581	940	61.8%	Cukup
8	Musik di tempat kerja	755	940	80.3%	Baik
9	Keamanan di tempat keja	823	940	87.6%	Sangat Baik
	Total	6502	8460	76.9%	Baik

(sumber: hasil Pengolaha data, 2012)

Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 76,9%. Terlihat skor penilaian Lingkungan Kerja berada di interval 52,0% - 68,00% dan keseluruhan Lingkungan Kerja berada dalam kategori baik. Karyawan sudah memiliki Lingkungan Kerja yang baik meskipun belum kondusif seperti pada Penerangan dan Dekorasi di tempat kerja yang masih perlu disesuaiakan agar mendukung kerja yang nyaman sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

4.3.2 Penilaian Responden terhadap Variabel Semangat kerja

Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan,

untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Dalam penelitian yang dilakukan variabel Semangat kerja diukur dengan 9 indikator yaitu Kosentrasi kerja, Ketelitian, Hasrat Untuk Maju, Kebanggaan karyawan, Kepuasan Kerja, Labour TurnOver, Tingkat Absensi, Tanggung Jawab dan Lancarnya Aktivitas. Hasil penilaian responden penelitian untuk setiap indikator yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.16
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Kosentrasi kerja

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Dengan konsentrasi Bapak/ Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa ada kesalahan/ kelalaian	f	62	32	0	0	0	438	470	93.2%
		%	66.0	34.0	0.0	0.0	0.0			
2	Pada saat mengerjakan pekerjaan, Bapak/Ibu pikirannya bercabang	f	24	25	30	15	0	340	470	72.3%
		%	25.5	26.6	31.9	16.0	0.0			
Total Skor								778	940	
% Skor Aktual								82.8%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Kosentrasi kerja mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{778}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 82.8%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Kosentrasi kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 82.8%. Nilai yang diperoleh masuk kategori

baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa konsentrasi kerja karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan dengan konsentrasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa ada kesalahan/ kelalaian dimana ada 66.0% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 34.0% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan pada saat mengerjakan pekerjaan, karyawan pikirannya tidak bercabang dimana ada 25.5% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 26.6% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.17
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Ketelitian

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu merasa Teliti dengan apa yang dikerjakan	f	33	56	4	1	0	403	470	85.7%
		%	35.1	59.6	4.3	1.1	0.0			
2	Bapak/ Ibu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena tidak teliti	f	37	19	27	9	2	362	470	77.0%
		%	39.4	20.2	28.7	9.6	2.1			
Total Skor								765	940	
% Skor Aktual								81.4%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Ketelitian mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{765}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 81.4%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Ketelitian berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 81.4%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa ketelitian karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan karyawan merasa teliti dengan apa yang dikerjakan dimana ada 35.1% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 59.6% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena tidak teliti dimana ada 39.4% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 20.2% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.18
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Hasrat Untuk Maju

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu selalu menanamkan pada diri Hasrat untuk maju	f	66	27	1	0	0	441	470	93.8%
		%	70.2	28.7	1.1	0.0	0.0			
2	Bapak/ Ibu tidak instrospeksi diri untuk menjadi lebih baik dari hari kemaren	f	45	27	19	1	2	394	470	83.8%
		%	47.9	28.7	20.2	1.1	2.1			
Total Skor								835	940	
% Skor Aktual								88.8%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator hasrat untuk maju mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{835}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 88.8%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Hasrat Untuk Maju berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 79,0%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa hasrat untuk maju karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan karyawan selalu menanamkan pada diri Hasrat untuk maju dimana ada 70.2% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 28.7% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan instrospeksi diri untuk menjadi lebih baik dari hari kemaren dimana ada 47.9% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 28.7% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Kebanggaan karyawan

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu selalu bangga dengan apa yang dikerjakan	f	37	37	10	9	1	382	470	81.3%
		%	39.4	39.4	10.6	9.6	1.1			
2	Dengan penempatan posisi kerja yang tidak tepat membuat Bapak/ Ibu akan merasa tidak bangga dalam penempatan dalam bekerja	f	12	25	22	34	1	295	470	62.8%
		%	12.8	26.6	23.4	36.2	1.1			
Total Skor								677	940	
% Skor Aktual								72.0%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Kebanggaan karyawan mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{677}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 79,0%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Kebanggaan karyawan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 79,0%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa Kebanggaan karyawan karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan karyawan selalu bangga dengan apa yang dikerjakan dimana ada 39.4% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 39.4% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan dengan penempatan posisi kerja yang tepat membuat Karyawan akan merasa bangga dalam penempatan dalam bekerja dimana ada 12.8% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 26.6% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.20
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Kepuasan Kerja

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu merasa puas dan senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan dapat bekerja sama dengan rekan sekerja	f	6	22	48	18	0	298	470	63.4%
		%	6.4	23.4	51.1	19.1	0.0			
2	Bapak/ Ibu merasa tidak puas dengan hasil yang sudah dikerjakan	f	3	12	62	14	3	280	470	59.6%
		%	3.2	12.8	66.0	14.9	3.2			
Total Skor								578	940	
% Skor Aktual								61.5%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Kepuasan Kerja mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{578}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 61,5%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Kepuasan Kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 61,5%. Nilai yang diperoleh masuk kategori cukup baik (berada pada interval 52%- 68%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja karyawan masih biasa saja sehingga belum optimal menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan sebagian karyawan merasa puas dan senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan dapat bekerja sama dengan rekan sekerja dimana ada 6.4% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 23.4% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan merasa kurang puas dengan hasil yang sudah dikerjakan dimana ada 66.0% menyatakan skor 3 (kurang setuju).

Tabel 4.21
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Labour TurnOver

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi pekerjaan bapak/ ibu di masa sekarang dan yang akan datang sehingga adanya ketertarikan bekerja ditempat lain	f	10	33	11	34	6	289	470	61.5%
		%	10.6	35.1	11.7	36.2	6.4			
2	Pekerjaan yang monoton/ tidak sesuai keahlian menyebabkan Bapak/ Ibu mempunyai pekerjaan di tempat lain	f	11	33	26	21	3	310	470	66.0%
		%	11.7	35.1	27.7	22.3	3.2			
Total Skor								599	940	
% Skor Aktual								63.7%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Labour TurnOver mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{599}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 63.7%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Labour TurnOver berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 63.7%. Nilai yang diperoleh masuk kategori cukup baik (berada pada interval 52%- 68%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa karyawan sudah cukup mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan Pekerjaan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan di masa sekarang dan yang

akan datang sehingga adanya ketertarikan bekerja ditempat lain dimana ada 10.6% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 35.1% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan Pekerjaan yang monoton/ tidak sesuai keahlian menyebabkan Karyawan mempunyai pekerjaan di tempat lain dimana ada 11.7% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 35.1% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.22
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Tingkat Absensi

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu selalu hadir tepat pada waktunya	f	55	37	2	0	0	429	470	91.3%
		%	58.5	39.4	2.1	0.0	0.0			
2	Bapak/ Ibu meninggalkan tempat kerja tanpa memberitahu atasan	f	16	57	10	6	5	355	470	75.5%
		%	17.0	60.6	10.6	6.4	5.3			
Total Skor								784	940	
% Skor Aktual								83.4%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Tingkat Absensi mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{784}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 83.4%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Tingkat Absensi berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 83.4%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung

pengertian bahwa tingkat absensi karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan dengan Karyawan selalu hadir tepat pada waktunya dimana ada 58.5% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 39.4% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan meninggalkan tempat kerja tanpa memberitahu atasan dimana ada 17.0% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 60.6% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.23
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Tanggung Jawab

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu selalu berusaha untuk bertanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya	f	13	15	42	24	0	299	470	63.6%
		%	13.8	16.0	44.7	25.5	0.0			
2	Bapak/ Ibu selalu tidak berani bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	f	8	20	34	32	0	286	470	60.9%
		%	8.5	21.3	36.2	34.0	0.0			
Total Skor								585	940	
% Skor Aktual								62.2%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Tanggung Jawab mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{585}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 62.2%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Tanggung Jawab berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 62.2%. Nilai yang diperoleh masuk kategori cukup baik (berada pada interval 52%- 68%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa tanggung jawab karyawan cukup mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan karyawan selalu berusaha untuk bertanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya dimana ada 13.8% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 16.0% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan selalu berani bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dimana ada 8.5% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 21.3% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.24
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Lancarnya Aktivitas

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu selalu memiliki cara agar dapat melancarkan ativitasnya walau sedang mengalami kejenuhan	f	46	41	5	2	0	413	470	87.9%
		%	48.9	43.6	5.3	2.1	0.0			
2	Bapak/ Ibu tidak berusaha semaksimal mungkin untuk melancarkan aktivitas dalam bekerja	f	39	26	11	10	8	360	470	76.6%
		%	41.5	27.7	11.7	10.6	8.5			
Total Skor								773	940	
% Skor Aktual								82.2%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Lancarnya Aktivitas mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{773}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 82.2%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Lancarnya Aktivitas berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 82.2%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa karyawan sudah memiliki cara agar dapat melancarkan ativitasnya sehingga menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan karyawan selalu memiliki cara agar dapat melancarkan ativitasnya walau sedang mengalami kejenuhan dimana ada 48.9% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 43.6% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk melancarkan aktivitas dalam bekerja dimana ada 41.5% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 27.7% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.25
Rekapitulasi Tanggapan RespondenMengenai Semangat kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor	Kategori
1	Kosentrasi kerja	778	940	82.8%	Tinggi
2	Ketelitian	765	940	81.4%	Tinggi
3	Hasrat Untuk Maju	835	940	88.8%	Sangat tinggi
4	Kebanggaan karyawan	677	940	72.0%	Tinggi
5	Kepuasan Kerja	578	940	61.5%	Cukup
6	Labour TurnOver	599	940	63.7%	Cukup
7	Tingkat Absensi	784	940	83.4%	Tinggi
8	Tanggung Jawab	585	940	62.2%	Cukup
9	Lancarnya Aktivitas	773	940	82.2%	Tinggi
	Total	6374	8460	75.3%	Tinggi

(sumber: hasil Pengolaha data, 2012)

Pada tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel Semangat kerja sebesar 75.3%. Terlihat skor penilaian Semangat kerja berada di interval 68,0% - 84,00% dan keseluruhan Semangat kerja berada dalam kategori tinggi. Karyawan sudah memiliki semangat kerja yang baik meskipun belum optimal seperti kepuasan kerja, labour turnover dan tanggung jawab.

4.3.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja disimpulkan menjadi dua golongan yaitu faktor yang ada pada individu, faktor yang ada di luar individu. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan variabel Kerja Karyawan diukur dengan 6 Indikator yaitu Umur, Upah, Waktu Istirahat, Keadaan Fisik Individu, Motivasi dan Lama Kerja. Hasil penilaian responden penelitian untuk setiap indikator yang digunakan.

Tabel 4.26
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Umur

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Umur tidak menghalangi Bapak/ Ibu untuk tetap semangat dalam produktivitas bekerja	f	25	14	21	34	0	312	470	66.4%
		%	26.6	14.9	22.3	36.2	0.0			
2	Karyawan yang berbeda umur menjadi penghalang dalam bersosialisasi	f	11	21	39	20	3	299	470	63.6%
		%	11.7	22.3	41.5	21.3	3.2			
Total Skor								611	940	
% Skor Aktual								65.0%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Umur mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{611}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 65.0%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Umur berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 65.0%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 52%- 68%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa umur tidak menghalangi karyawan untuk tetap semangat dalam produktivitas dan mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan umur tidak menghalangi karyawan untuk tetap semangat dalam produktivitas bekerja dimana ada 26.6% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 14.9% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan yang berbeda umur menjadi penghalang dalam bersosialisasi dimana ada 11.7% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 22.3% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.27
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Upah

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Penghasilan yang Bapak/ Ibu terima sudah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	f	31	51	12	0	0	395	470	84.0%
		%	33.0	54.3	12.8	0.0	0.0			
2	Penghasilan yang tidak sesuai dengan harapan menjadikan Bapak/ Ibu tidak dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja	f	17	28	22	26	1	316	470	67.2%
		%	18.1	29.8	23.4	27.7	1.1			
Total Skor								711	940	
% Skor Aktual								75.6%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Upah mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{711}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 75.6%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Upah berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 75.6%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa upah kayawan sudah mampu memenuhi kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan penghasilan yang karyawan terima sudah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dimana ada 33.0% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 54.3% menyatakan skor 4 (setuju).

Tanggapan responden menunjukkan Penghasilan yang tidak sesuai dengan harapan menjadikan Karyawan tidak dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja dimana ada 18.1% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 29.8% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.28
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Waktu Istirahat

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk menyegarkan dan mengembalikan semangat kerja Bapak/ Ibu	f	33	52	8	1	0	399	470	84.9%
		%	35.1	55.3	8.5	1.1	0.0			
2	Waktu istirahat masih belum cukup untuk Bapak/ Ibu karena terlalu sebentar	f	28	24	26	16	0	346	470	73.6%
		%	29.8	25.5	27.7	17.0	0.0			
Total Skor								745	940	
% Skor Aktual								79.3%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Waktu Istirahat mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{716}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 79,0%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Waktu Istirahat berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 79,0%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa karyawan menilai waktu istirahat cukup baik untuk dapat menyegarkan dan mengembalikan semangat sehingga mampu menjadikan kerja

dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk menyegarkan dan mengembalikan semangat kerja karyawan dimana ada 35,1% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 55.3% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan waktu istirahat masih cukup untuk Karyawan dimana ada 29.8% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 25.5% menyatakan skor 4 (tidak setuju) tidak cukupnya waktu istirahat.

Tabel 4.29
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Keadaan Fisik Individu

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Jika pekerjaan Banyak, Keadaan fisik tidak menghalangi Bapak/ Ibu	f	19	59	15	1	0	378	470	80.4%
		%	20.2	62.8	16.0	1.1	0.0			
2	Keadaan fisik yang kurang maksimal menjadi penghalang Bapak/ Ibu untuk datang bekerja	f	16	41	15	16	6	327	470	69.6%
		%	17.0	43.6	16.0	17.0	6.4			
Total Skor								705	940	
% Skor Aktual								75.0%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Keadaan Fisik Individu mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{716}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 79,0%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Keadaan Fisik Individu berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 79,0%. Nilai yang diperoleh

masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa konsentrasi kerja karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan Jika pekerjaan Banyak, Keadaan fisik tidak menghalangi Karyawan dimana ada 66.0% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 34.0% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan Keadaan fisik yang kurang maksimal menjadi penghalang Karyawan untuk datang bekerja dimana ada 25.5% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 26.6% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.30
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Motivasi

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Bapak/ Ibu selalu memiliki motivasi untuk melakukan perkerjaan semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas sampai selesai	f	22	10	16	44	2	288	470	61.3%
		%	23.4	10.6	17.0	46.8	2.1			
2	Bapak/ Ibu tidak memotivasi diri untuk selalu datang bekerja dengan tepat waktu	f	14	12	30	36	2	282	470	60.0%
		%	14.9	12.8	31.9	38.3	2.1			
Total Skor								570	940	
% Skor Aktual								60.6%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Motivasi mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{716}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 79,0%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Motivasi berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 79,0%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa konsentrasi kerja karyawan sudah mampu menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan dengan konsentrasi Karyawan selalu memiliki motivasi untuk melakukan perkerjaan semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas sampai selesai dimana ada 66.0% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 34.0% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan karyawan tidak memotivasi diri untuk selalu datang bekerja dengan tepat waktu dimana ada 25.5% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 26.6% menyatakan skor 4 (tidak setuju).

Tabel 4.31
Distribusi Jawaban Responden mengenai Indikator Lama Kerja

No.	Butir Pernyataan		Skor Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	% Skor
			5	4	3	2	1			
1	Lama Kerja tidak membuat Bapak/ Ibu jenuh dalam bekerja	f	26	48	14	6	0	376	470	80.0%
		%	27.7	51.1	14.9	6.4	0.0			
2	Lama kerja menurut Bapak/ Ibu tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas	f	24	28	26	14	2	340	470	72.3%
		%	25.5	29.8	27.7	14.9	2.1			
Total Skor								716	940	
% Skor Aktual								76.2%		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2012

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal untuk Indikator Lama Kerja mengunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{716}{94 \times 5 \times 2} \times 100\%$$

% skor aktual = 76,2%

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Lama Kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sebesar 76,2%. Nilai yang diperoleh masuk kategori baik (berada pada interval 68%- 84%). Hasil yang diperoleh mengandung pengertian bahwa Lama Kerja tidak membuat jenuh dalam bekerja sehingga tetap dapat mempertahankan produktivitas kerja dan menjadikan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Tanggapan responden menunjukkan Lama Kerja tidak membuat karywan jenuh dalam bekerja dimana ada 51.1% menyatakan skor 5 (sangat setuju) dan 27.7% menyatakan skor 4 (setuju). Tanggapan responden menunjukkan Lama kerja menurut karyawan cukup untuk menyelesaikan semua tugas dimana ada 25.5% menyatakan skor 5 (sangat tidak setuju) dan 29.8% menyatakan skor 4 (tidak setuju) .

Tabel 4.32
Rekapitulasi Tanggapan RespondenMengenai Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor	Kategori
Umur	611	940	65.0%	Cukup
Upah	711	940	75.6%	Tinggi
Waktu Istirahat	745	940	79.3%	Tinggi
Keadaan Fisik Individu	705	940	75.0%	Tinggi
Motivasi	570	940	60.6%	Cukup
Lama Kerja	716	940	76.2%	Tinggi
Total	4058	5640	72.0%	Tinggi

(sumber: hasil Pengolaha data, 2012)

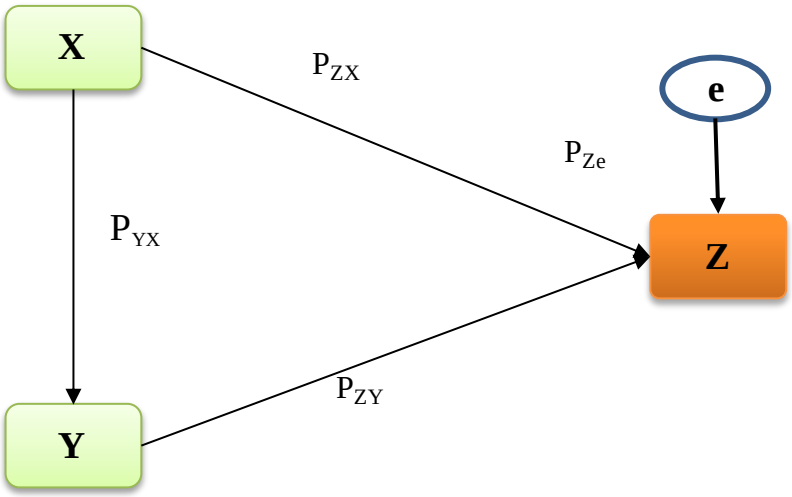
Pada tabel 4.32 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja sebesar 72.0%. Terlihat skor penilaian Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung berada di interval 68,0% - 84,00% dan keseluruhan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung berada dalam kategori tinggi. Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung sudah memiliki Produktivitas Kerja yang baik meskipun belum optimal dalam hal umur dan motivasi.

4.4 Analisis verifikatif

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variable Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja dan implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung digunakan analisis jalur (*path analysis*). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket dengan jumlah sampel sebanyak 94 responden.

Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner untuk variable X, variable Y, dan variable Z dengan tingkat pengukuran menggunakan skala ordinal. Karena syarat analisis dengan verifikatif uji statistik menggunakan *Analisis Jalur* minimal berskala interval, maka data yang berskala ordinal harus ditingkatkan menjadi skala interval. Transformasi data dari skala ukur ordinal menjadi skala ukur interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil transformasi data dapat dilihat pada lampiran.

Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5
Diagram Jalur Penelitian

Gambar diagram jalur dapat diformulasikan persamaan struktural sebagai berikut:

Z = PZXX + PZY Y + ε

Z = Produktivitas Kerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

Y = Semangat kerja

P_{YX} = Koefisien jalur lingkungan kerja terhadap semangat kerja

P_{ZX} = Koefisien jalur Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

P_{ZY} = Koefisien jalur semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

ε = Pengaruh faktor lain

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja

Pada sub struktur yang pertama variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel independen (eksogenus variabel) dan Semangat kerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja langkah-langkah perhitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Pada model struktural yang diteliti variabel independen hanya satu yaitu variabel (Lingkungan Kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 18.0 for windows* diperoleh koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja sebagai berikut:

Tabel 4.33
Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.571	5.123		5.381	.000
	Lingkungan Kerja (X)	.482	.089	.491	5.407	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja (Y)

Nilai koefisien jalur X (Lingkungan Kerja) terhadap Semangat kerja (Y) ditunjukan oleh nilai *standardized coefficients* pada tabel 4.33. Koefisien jalur yang diperoleh (P_{YX}) sebesar 0,491 merupakan bobot pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja .

2) Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat kerja , maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

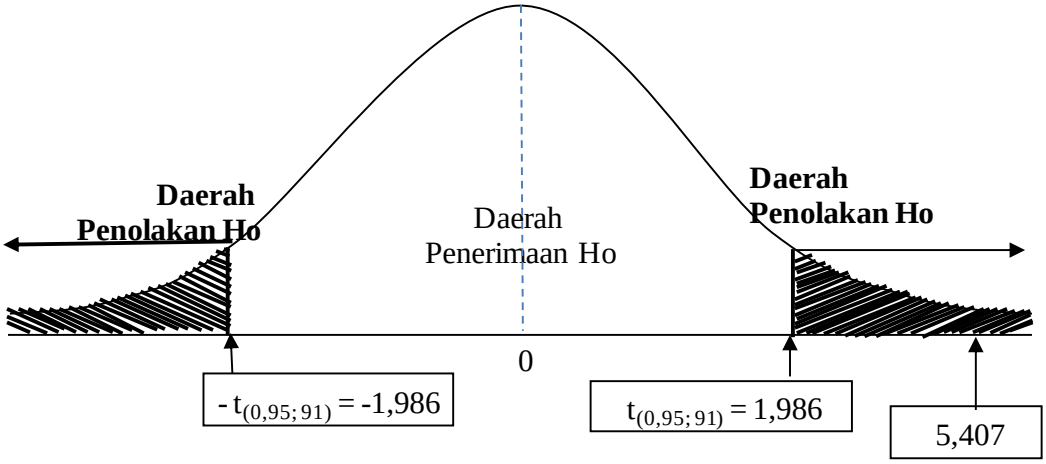
$H_{01} : \rho = 0$ Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja

$H_{11} : \rho \neq 0$ Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan db = n–k–1 = 94-1-1 = 92 adalah 1,986.

Hasil perhitungan nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X) diperoleh sebesar 5,407 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000.

Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (t_{hitung} = 5,407 > t_{tabel} = 1,986). Keputusan uji adalah menolak H0. Kesimpulan di atas didukung pula dari nilai signifikansinya (0,000) yang lebih kecil dari nilai α = 0,05. Artinya kesalahan untuk menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja signifikan sangat kecil atau lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% (α = 0,05) sehingga keputusan uji adalah menolak H0.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja.

Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 24,1% terhadap Semangat kerja .Hal ini berarti jika penilaian terhadap Lingkungan Kerja lebih meningkat lagi dalam pelaksanaannya maka akan meningkatkan Semangat kerja juga. Dan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Lingkungan Kerja .

Pada model struktural diuji variabel Lingkungan Kerja (X) dan Semangat kerja (Y) sebagai variabel sebab (*exogenus variable*) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Z) sebagai variabel akibat (*endogenus variable*).

Untuk menguji pengaruh variabel yang dihipotesiskan Nilai koefisien jalur diperoleh berdasarkan hasil korelasi anatar variabel. Dari hasil perhitungan mengunakan SPSS diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 4.34
Hasil Koefisien Jalur Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

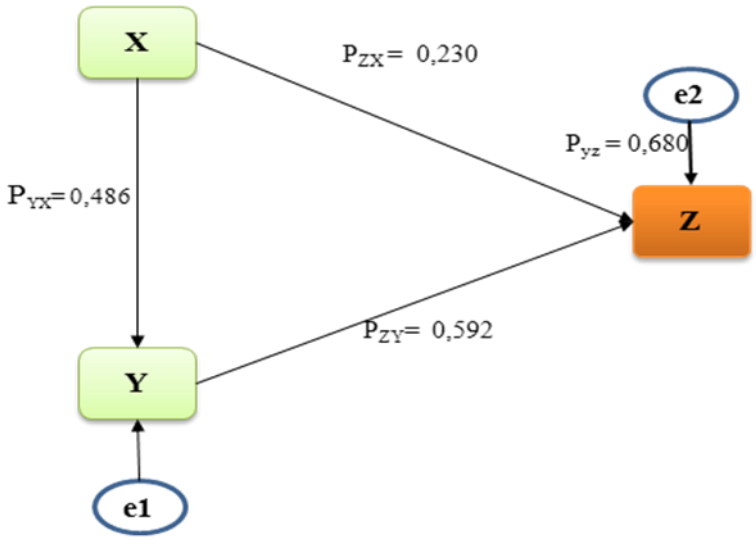
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.426	3.058		2.429	.685
	Lingkungan Kerja (X)	.150	.053	.230	2.813	.013
	Semangat kerja (Y)	.393	.054	.592	7.241	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien jalur untuk Lingkungan Kerja (P_{ZX}) sebesar 0,230 merupakan bobot pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z) dan koefisien jalur untuk Semangat kerja (P_{ZY}) sebesar 0,592 merupakan bobot pengaruh langsung variabel Semangat kerja (Y) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z).

Secara visual jalur dari Produktivitas Kerja Karyawan dan Administrasi pajak Semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.7
Hasil Struktur Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Semangat kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

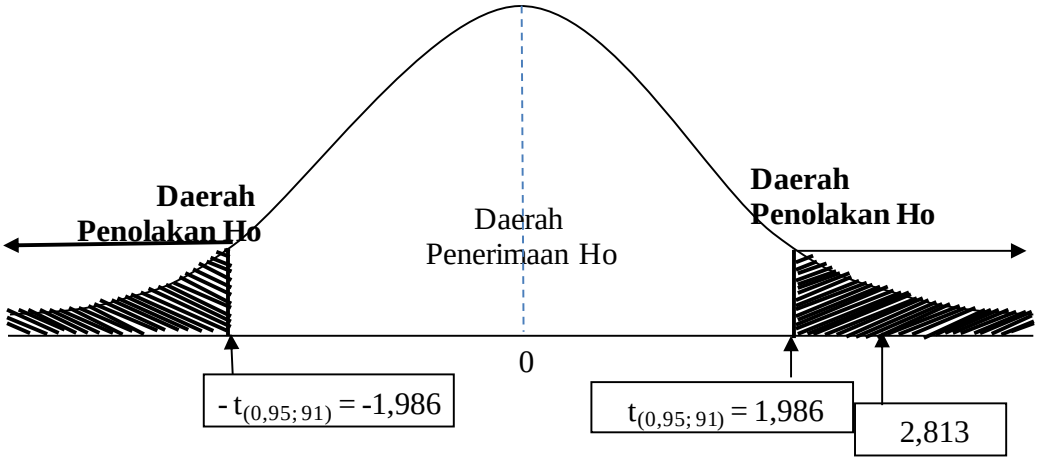
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_{02} : $\rho = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H_{12} : $\rho \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan nilai-nilai yang disajikan pada tabel di atas terlihat nilai t_{hitung} untuk variabel X adalah 2,813. Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Gambar 4.8
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Diperoleh t_{hitung} untuk X (2,813)lebih besar dari t_{tabel} = 1,986 maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan signifikan (bermakna).

Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh sebagai berikut :

Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar $(P_{ZX})^2$ = 0,230×0,230×100% = 5,3%.

4.4.3 Pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

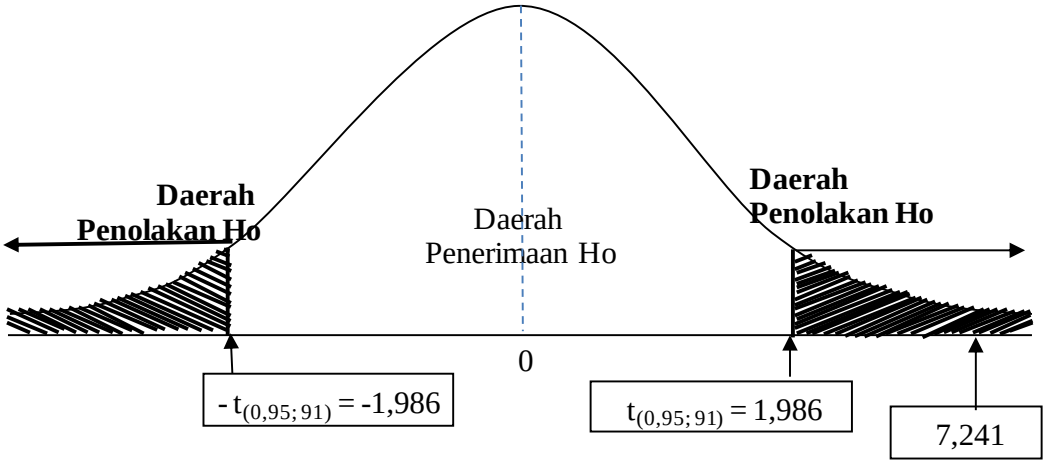
Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_{03} : \rho = 0$ Semangat kerja tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan.

$H_{13} : \rho \neq 0$ Semangat kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan nilai-nilai yang disajikan pada tabel di atas terlihat nilai t_{hitung} untuk variabel Y adalah 7,241.

Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Gambar 4.9
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Diperoleh t_{hitung} untuk Y (7,241) lebih besar dari t_{tabel} = 1,986 maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan signifikan (bermakna).

Besarnya pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh sebagai berikut :

Pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar $(P_{ZY})^2 = 0,592 \times 0,592 \times 100\% = 35,1\%$.