

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan pengujian serta analisis data yang didapat, penulis merumuskan hasil-hasil yang diperoleh. Bab ini berisikan kesimpulan, saran, serta keterbatasan dari penelitian.

5.1 Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan perusahaan start-up Revival TV sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik di Revival TV mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan perusahaan start-up Revival TV sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik di Revival TV mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

5.2 Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan kualitas dan pencapaian perusahaan untuk dapat survive dalam perjalanan bisnisnya. Dibalik prestasi perusahaan yang mentereng pastinya tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan kinerja karyawannya yang membantu perusahaan dalam menciptakan dan mewujudkan visi misi perusahaan, untuk itu perusahaan

perlu memperhatikan dan menjaga kualitas karyawannya dengan menjaga kinerja karyawannya untuk bias tetap baik dan sesuai dengan arahan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan analisis statistik dengan memperhatikan nilai *mean* yang ada dalam setiap variabel. Nilai *mean* dalam penelitian ini digunakan untuk melihat item pada setiap variabel lingkungan kerja yang masih rendah dan akan menjadi saran atau masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Revival TV. Oleh sebab itu penulis dapat memberikan saran yaitu:

a. Peningkatan variabel lingkungan kerja fisik

Dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel lingkungan kerja fisik ini sudah termasuk kategori sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan Revival TV ini mampu menyusun dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi karyawan. Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel lingkungan kerja fisik ini didapatkan bahwa variabel “Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja” penulis memberikan saran bahwa sebaiknya penggunaan musik ditempatkan di beberapa tempat yang digunakan karyawan untuk bersantai dan dilakukan pada saat *break* kantor atau menjelang sore hari dimana saat karyawan sudah selesai dalam bekerja dan karyawan dapat sedikit bersantai dan dapat menghilangkan penat setelah bekerja, selain itu perusahaan juga bisa membuat sebuah *working space* yang dimana dalam ruangan tersebut diputar lagu yang nantinya karyawan dapat memilih jika ingin

bekerja didampingi musik dapat bekerja di working space tersebut dan jika karyawan merasa dengan adanya musik membuat tidak nyaman dan merasa terganggu dalam bekerja maka karyawan bisa bekerja di ruangan kerjanya yang lebih mengedepankan ketenangan dan privasi bagi karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan variabel lain guna menciptakan ruangan kerja karyawan yang menyenangkan dan nyaman bagi karyawan, yaitu dengan memperhatikan kebersihan kantor dengan memperbanyak beberapa spot tempat sampah diberbagai sudut ruang kerja karyawan dan dengan memberikan arahan untuk membuang sampah pada tempatnya dan bila perlu menambah staf kebersihan, mendesain interior sesuai dengan dinding yang menggunakan warna – warna soft atau cerah sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, intensitas cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan dan menggunakan air purifier yang ditempatkan pada setiap ruangan kerja karyawan agar sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan tetap terjaga dan udara yang dihirup karyawan juga selalu bersih.

b. Peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik

Dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel lingkungan kerja non fisik sudah masuk dalam kategori tinggi dimana perusahaan sudah mampu membina dan membuat karyawan untuk bisa membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan membangun kedekatan antar karyawan. Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel lingkungan kerja non fisik ini didapatkan bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu variabel “Tanggung jawab yang

diberikan pada setiap bagian dalam perusahaan sesuai” dimana dalam variabel ini penulis memberikan saran bahwa perusahaan bisa memperhatikan latar belakang kemampuan masing-masing karyawannya dan bisa menempatkannya pada bidang yang memang mereka kuasai agar karyawan bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Variabel selanjutnya yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu variabel “Petunjuk dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan sesuai” dimana dalam variabel ini penulis memberikan saran bahwa sebaiknya dalam setiap divisi yang ada dalam perusahaan dibuat sebuah buku petunjuk pekerjaan sehingga karyawan bisa membaca dan mempelajari bagaimana teknis pelaksanaan tugas yang diberikan dan pimpinan tidak kesulitan dalam memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas, terlebih dalam perusahaan ini banyak menggunakan alat-alat dan teknologi sebagai penunjang kegiatan bisnisnya dan tentunya teknologi tersebut cepat sekali mengalami perubahan setiap saatnya. Nilai *mean* lainnya yang menjadi nilai terendah dalam variabel ini yaitu “Berpedoman pada nilai-nilai dan norma sebagai pedoman tingkah laku” dalam variabel ini penulis memberikan saran kepada perusahaan sebaiknya terus melakukan evaluasi mengenai tingkah laku karyawannya agar bersikap profesional dan sesuai dengan norma yang berlaku dan menuangkannya dalam perjanjian kontrak kerja yang telah dibuat sebelumnya sehingga jika didapatkan karyawan yang melanggar norma dan aturan bisa dengan mudah ditindak karena sudah menandatangani kontrak kerja yang dilakukan sebelumnya.

c. Peningkatan variabel kinerja karyawan

Dapat dilihat bahwa berdasarkan nilai *mean* yang didapatkan, variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan Revival TV sudah mampu bekerja dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan nilai *mean* yang didapat menunjukkan bahwa nilai terendah dalam variabel ini yaitu “mampu memenuhi target sesuai yang ditetapkan sebelumnya” berdasarkan variabel ini penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan sebuah pelatihan baik itu setiap tiga bulan ataupun beberapa bulan agar karyawan tidak lupa akan bagaimana melakukan pekerjaannya dan karyawan bisa selalu paham mengenai bagaimana melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa terus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan perusahaan juga bisa memberikan punishment jika karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan agar karyawan semakin terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan jika karyawan mampu memenuhi targetnya sesuai waktu yang ditetapkan maka perusahaan bisa memberikan reward kepada karyawan untuk membangun kedekatan dengan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini tentunya memiliki keterbatasan yang mempengaruhi hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pendistribusian kuesioner tidak dilakukan secara langsung kepada karyawan, dikarenakan adanya pandemic covid 19 sehingga peneliti tidak dapat hadir langsung ke lingkungan perusahaan, sehingga pengisian kuesioner melalui google form yang dikirimkan kepada pimpinan *human resource development* (HRD) Revival Tv dan selanjutnya didistribusikan kepada karyawan Revival TV.
2. Peneliti tidak dapat mendampingi saat pengisian kuesioner sehingga dapat dimungkinkan terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dengan karyawan dalam setiap butir pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti.
3. Dalam penentuan kriteria responden menggunakan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja 6 bulan, dan masa kerja 6 bulan dinilai masih terlalu singkat dalam mengukur kinerja karyawan.
4. Pengisian pada variabel pengukuran kinerja diisi oleh karyawan itu sendiri, sehingga dalam pengukuran kinerja hasil yang diterima tidak mencerminkan ukuran kinerja secara objektif.

5.4 Saran

Berdasar kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat lebih melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian ini, yaitu

1. Diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan observasi secara langsung ke lingkungan kerja perusahaan, sehingga peneliti memiliki gambaran tentang lingkup kerja perusahaan dan dapat memahami bagaimana situasi kerja dalam perusahaan berjalan.
2. Dalam pengisian kuesioner yang akan datang, peneliti selanjutnya dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi antara responden dengan peneliti mengenai setiap butir pertanyaan, sehingga nantinya data yang diperoleh dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.
3. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti perlu memperhatikan dan mempertimbangkan kriteria responden yang ideal untuk dijadikan sampel dalam penelitian selanjutnya, yaitu dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun masa kerja dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat ideal diukur berdasarkan penilaian tahunan karyawan oleh perusahaan

4. Dalam pengambilan data yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sebaiknya peneliti menggunakan data kinerja karyawan yang didapatkan dari atasan karyawan atau tim independen yang ditunjuk perusahaan untuk menilai kinerja karyawan perusahaan tersebut, sehingga penilaian kinerja karyawan dapat dinilai secara lebih objektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anjani, S., & Gatari, E. (2019). Hubungan Openness Dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Moderasi Dari Masa Kerja Pada Perusahaan Startup. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(2), 182. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.6785>
- Bagus Pradana, M., Kristiyanto, A., & Siswandari, S. (2020). Acceptability Level of Students in Pradita Dirgantara Senior High School against E-Sport as an Extracurricular Alternative. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(4), 2128–2140. <https://doi.org/10.33258/birle.v3i4.1475>
- C.Y.Korompis, R., P.K.Lengkong, V., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1241.
- Devita, M. (2017). Faktor yang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di resturant alpha hotel pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, 4(2), 15.
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 76–85.
- Haynes, B. P., Suckley, L., Hallam, U. S., & Hallam, U. S. (2017). Produktivitas tempat kerja dan jenis kantor : Evaluasi perbedaan penghuni kantor berdasarkan usia dan jenis kelamin Jurnal Real Estat Perusahaan. *Evaluasi Perbedaan Penghuni Kantor Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin Jurnal Real Estat Perusahaan*, April 2019.
- Hidayanto, S., & Kartosapoetro, I. S. (2020). Strategi Digital Branding pada Startup Social Crowdfunding (Studi Kasus pada Kitabisa . com). *Jurnal Komunikatif*, 9(1), 19–33.
- Kurniawan, F. (2020). E-Sport Dalam Fenomena Olahraga Kekinian. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 15(2), 61–66. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v15i2.29509>
- Mekel, P., & Rumengan, L. (2015). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 890–899.

- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan(Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–9.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Norianggono, Y., Hamid , Djahmur., Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International Tahun 2020*, 1–51. <https://doi.org/10.31219/osf.io/yq85t>
- Perdani, M. D. K., Widyawan, & Santoso, P. I. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan startup di yogyakarta. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi 2018, 2018(Sentika)*, 23–24.
- Prof. Dr. H. M. Abdullah Ma'ruf, S. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Perpustakaan Nasional RI*.
- Putra, F. R., Hakkam, M. S., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja(Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Rahmawati, N. prima, Swasto, B., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sarinda, A., Sudarti, & Subiki. (2017). Analisis Perubahan Suhu Ruang Terhadap Kenyamanan Termal di Gedung 3 Fkip Universitas Jember. *Jurnal Pembelajaran Fisikia*, 6(3), 305–311.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In T. mandar Maju (Ed.), *Bandung, CV Mandar Maju* (3rd ed.). CV Mandar Maju.
- Sugiyono, P. D. (2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D. In *Alfabeta, cv*.

Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia* (L. Sularmi (ed.); 1st ed., Issue 1). Unpam Press.

Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.





Daftar Pertanyaan Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

I. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin:
2. Usia :
3. Pendidikan terakhir responden:
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
4. Pengalaman bekerja di Revival ?
 - a. \geq 6 bulan
 - c. 1-2 tahun
 - d. 3-4 tahun

e. > 4 tahun

II. Bagian Pengukuran Kinerja karyawan

Keterangan:

SS:Sangat Setuju

N: Netral

STS:Sangat Tidak Setuju

S:Setuju

TS: Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan					
2	Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan					
3	Saya mampu memenuhi target sesuai yang ditetapkan sebelumnya					
4	Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu					
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>standar</i> waktu yang telah ditetapkan perusahaan					

6	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas					
---	--	--	--	--	--	--

III. Bagian lingkungan Kerja Fisik

Keterangan:

SS:Sangat Setuju

N: Netral

STS:Sangat Tidak Setuju

S:Setuju

TS: Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah memadai					
2	Penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai					
3	Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja					
4	Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan					
5	Berth dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja					
6	Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik					

7	Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan					
8	Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja					
9	Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai					
10	Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik					
11	Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja					
12	Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik					

IV. Bagian Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pembagian tugas dalam perusahaan jelas					
2	Tanggung jawab yang diberikan pada setiap bagian dalam perusahaan sesuai					
3	Petunjuk dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan sesuai					

4	Metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas jelas					
5	Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada karyawan					
6	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan					
7	Intensitas kerjasama sesama rekan kerja sudah baik					
8	Tingkat keefektifan kerjasama sesama rekan kerja sudah berjalan dengan baik					
9	Berpedoman pada nilai-nilai dan norma sebagai pedoman tingkah laku					
10	Adanya kebebasan mengemukakan pendapat					

Daftar pertanyaan melalui google form

10:12 PM 

Bagian 1 dari 5

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REVIVAL TV

Perkenalkan saya Baskoro Putro Syamsudiarjo mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan REVIVAL TV" untuk memenuhi tugas akhir untuk skripsi manajemen sumber daya manusia saya. berikut kriteria responden yang dibutuhkan untuk mengisi kuisisioner ini:

1. Merupakan karyawan REVIVAL TV
2. Sudah bekerja diperusahaan minimal selama 6 bulan

Saya ingin meminta bantuan kepada saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan dalam kuisisioner ini. Atas kesediaan dan waktu yang diberikan saya ucapkan terimakasih

Setelah bagian 1 Lanjutkan ke bagian berikut 1

Informasi Umum Responden

Deskripsi (opsional)

Jenis Kelamin *

Laki-Laki

Perempuan

Usia *

Teks jawaban singkat

Pendidikan Terakhir *

SMA/SMK

Diploma

S1

S2

10:13 PM



docs.google.com/forms/d/13FDDi

Teks jawaban singkat

Pendidikan Terakhir *

- SMA/SMK
- Diploma
- S1
- S2

Lama Bekerja di REVIVAL TV *

- ≥ 6 Bulan
- 1-2 Tahun
- 3-4 Tahun
- > 4 Tahun

Setelah bagian Lanjutkan ke bagian berikut
2



10:13 PM



Bagian Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik



Kuisisioner ini menggunakan Skala Linkert yang terdiri dari 5 skala yaitu:

1. STS :Sangat Tidak Setuju
2. TS :Tidak Setuju
3. N :Netral
4. S :Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Penyediaan penerangan dalam ruang kerja *
sudah memadai

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju



Sangat Setuju

Penempatan penerangan di ruang kerja *
sudah memadai

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju



Sangat Setuju



Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Berh dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik *

1 2 3 4 5



Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai *



Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Intensitas pengantispasian kehilangan *



1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Setelah bagian Lanjutkan ke bagian berikut 3

Bagian 4 dari 5

Bagian



Bagian Pengukuran Lingkungan Kerja Nonfisik

Kuisisioner ini menggunakan Skala Linkert yang terdiri dari 5 skala yaitu:

1. STS :Sangat Tidak Setuju
2. TS :Tidak Setuju
3. N :Netral
4. S :Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Pembagian tugas dalam perusahaan jelas *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju



Sangat Setuju

Tanggung jawab yang diberikan pada setiap
bagian dalam perusahaann sesuai *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju



Sangat Setuju



Petunjuk dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan sesuai *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas jelas *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada karyawan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan *

1 2 3 4 5



Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Intensitas kerjasama sesama rekan kerja sudah baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Tingkat keefektifan kerjasama sesama rekan kerjasudah berjalan dengan baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Berpedoman pada nilai-nilai dan norma sebagai pedoman tingkah laku *

1 2 3 4 5



10:14 PM



1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Berpedoman pada nilai-nilai dan norma sebagai pedoman tingkah laku *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Adanya kebebasan mengemukakan pendapat *

1 2 3 4 5

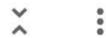
Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Setelah bagian Lanjutkan ke bagian berikut 4

Bagian 5 dari 5

Bagian Penaukuran



Bagian Pengukuran Kinerja karyawan

Kuisisioner ini menggunakan Skala Linkert yang terdiri dari 5 skala yaitu:

- 1. STS :Sangat Tidak Setuju
- 2. TS :Tidak Setuju
- 3. N :Netral
- 4. S :Setuju
- 5. SS : Sangat Setuju

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju



Saya mampu memenuhi target sesuai yang *
ditetapkan sebelumnya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat Setuju

Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa *
lalu

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat Setuju

Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai *
dengan standart waktu yang telah
ditetapkan perusahaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat Setuju

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan *
selalu tuntas



Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa *
lalu

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat Setuju

Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai *
dengan standart waktu yang telah
ditetapkan perusahaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat Setuju

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan *
selalu tuntas

1 2 3 4 5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat Setuju





LAMPIRAN II

DATA KUESIONER

Data kuesioner

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	23	S1	1-2 Tahun
2	Laki-Laki	24	S1	≥ 6 Bulan
3	Laki-Laki	23	SMA/SMK	1-2 Tahun
4	Laki-Laki	28	S1	≥ 6 Bulan
5	Perempuan	29	SMA/SMK	1-2 Tahun
6	Laki-Laki	30	Diploma	1-2 Tahun
7	Laki-Laki	28	S1	≥ 6 Bulan
8	Perempuan	28	S2	1-2 Tahun
9	Laki-Laki	24	S1	≥ 6 Bulan
10	Laki-Laki	24	S1	3-4 Tahun
11	Perempuan	22	S1	≥ 6 Bulan
12	Laki-Laki	24	S1	≥ 6 Bulan
13	Laki-Laki	26	SMA/SMK	≥ 6 Bulan
14	Perempuan	25	S1	≥ 6 Bulan
15	Laki-Laki	28	SMA/SMK	> 4 Tahun
16	Perempuan	24	Diploma	1-2 Tahun
17	Laki-Laki	26	S1	1-2 Tahun
18	Laki-Laki	25	S1	≥ 6 Bulan
19	Perempuan	30	S1	≥ 6 Bulan
20	Laki-Laki	27	S1	3-4 Tahun
21	Perempuan	19	SMA/SMK	3-4 Tahun

22	Laki-Laki	27	S1	≥ 6 Bulan
23	Laki-Laki	24	S1	≥ 6 Bulan
24	Perempuan	24	SMA/SMK	3-4 Tahun
25	Laki-Laki	25	S1	≥ 6 Bulan
26	Laki-Laki	26	Diploma	≥ 6 Bulan
27	Laki-Laki	28	S1	≥ 6 Bulan
28	Laki-Laki	23	S1	≥ 6 Bulan
29	Laki-Laki	24	SMA/SMK	1-2 Tahun
30	Laki-Laki	25	S1	≥ 6 Bulan
31	Laki-Laki	25	S1	1-2 Tahun
32	Laki-Laki	29	S1	> 4 Tahun
33	Laki-Laki	24	S1	1-2 Tahun
34	Perempuan	24	S1	1-2 Tahun
35	Laki-Laki	21	S1	3-4 Tahun
36	Perempuan	25	S1	1-2 Tahun
37	Laki-Laki	23	SMA/SMK	≥ 6 Bulan
38	Laki-Laki	25	S1	1-2 Tahun
39	Perempuan	25	S1	≥ 6 Bulan

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4
5	5	3	3	3	5	1	1	5	5	5	5
5	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3
4	4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3
5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4
5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	3
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
2	1	2	3	2	1	5	3	1	1
3	4	3	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	2	1	3	4	3	2	2	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	3	2	2	4	3	5	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	3	3	3	4	4	5	5
3	3	4	3	3	5	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	3	4	4	4	3	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	3	3
5	4	5	4	5	5
4	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4

5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	3
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
2	1	2	3	2	1	5	3	1	1
3	4	3	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	2	1	3	4	3	2	2	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	3	2	2	4	3	5	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	3	3	3	4	4	5	5
3	3	4	3	3	5	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	3	4	4	4	3	5

5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5

5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	3	3
5	4	5	4	5	5
4	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5



LAMPIRAN III

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Tot	
X1.1	Pearson Correlation	1	.783**	.297	.516**	.194	.388*	.337*	.222	.413**	.262	.293	.277	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.066	.001	.236	.015	.036	.174	.009	.107	.070	.088	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.783**	1	.140	.503**	.228	.462**	.128	.037	.414**	.356*	.321*	.360*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000		.395	.001	.164	.003	.437	.821	.009	.026	.046	.024	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.297	.140	1	.719**	.657**	.319*	.460**	.379*	.407*	.436**	.063	.269	.669**
	Sig. (2-tailed)	.066	.395		.000	.000	.047	.003	.017	.010	.006	.705	.097	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.516**	.503**	.719**	1	.669**	.528**	.479**	.498**	.440**	.414**	.294	.392*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.001	.002	.001	.005	.009	.070	.013	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.194	.228	.657**	.669**	1	.684**	.311	.344*	.506**	.610**	.322*	.408**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.236	.164	.000	.000		.000	.054	.032	.001	.000	.045	.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

X1.6	Pearson Correlation	.388 [*]	.462 ^{**}	.319 [*]	.528 ^{**}	.684 ^{**}	1	.164	.181	.382 [*]	.480 ^{**}	.344 [*]	.267	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015	.003	.047	.001	.000		.318	.270	.016	.002	.032	.100	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	.337 [*]	.128	.460 ^{**}	.479 ^{**}	.311	.164	1	.772 ^{**}	.325 [*]	.135	.092	.031	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.036	.437	.003	.002	.054	.318		.000	.044	.411	.579	.852	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.222	.037	.379 [*]	.498 ^{**}	.344 [*]	.181	.772 ^{**}	1	.291	.116	.123	.049	.557 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.174	.821	.017	.001	.032	.270	.000		.072	.483	.457	.766	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	.413 ^{**}	.414 ^{**}	.407 [*]	.440 ^{**}	.506 ^{**}	.382 [*]	.325 [*]	.291	1	.708 ^{**}	.584 ^{**}	.457 ^{**}	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.010	.005	.001	.016	.044	.072		.000	.000	.003	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.262	.356 [*]	.436 ^{**}	.414 ^{**}	.610 ^{**}	.480 ^{**}	.135	.116	.708 ^{**}	1	.545 ^{**}	.659 ^{**}	.721 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.107	.026	.006	.009	.000	.002	.411	.483	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11	Pearson Correlation	.293	.321 [*]	.063	.294	.322 [*]	.344 [*]	.092	.123	.584 ^{**}	.545 ^{**}	1	.738 ^{**}	.583 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.070	.046	.705	.070	.045	.032	.579	.457	.000	.000		.000	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12	Pearson Correlation	.277	.360 [*]	.269	.392 [*]	.408 ^{**}	.267	.031	.049	.457 ^{**}	.659 ^{**}	.738 ^{**}	1	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.088	.024	.097	.013	.010	.100	.852	.766	.003	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Tot	Pearson Correlation	.596 ^{**}	.554 ^{**}	.669 ^{**}	.823 ^{**}	.771 ^{**}	.657 ^{**}	.577 ^{**}	.557 ^{**}	.736 ^{**}	.721 ^{**}	.583 ^{**}	.606 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	39	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Tot	
X2.1	Pearson Correlation	1	.770**	.796**	.601**	.652**	.635**	.400*	.488**	.403*	.370*	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.012	.002	.011	.020	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.770**	1	.706**	.620**	.745**	.755**	.356*	.453**	.652**	.542**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.026	.004	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.796**	.706**	1	.739**	.734**	.628**	.512**	.510**	.608**	.493**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.601**	.620**	.739**	1	.710**	.497**	.681**	.617**	.683**	.477**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

X2.5	Pearson Correlation	.652**	.745**	.734**	.710**	1	.690**	.475**	.441**	.675**	.476**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.005	.000	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation	.635**	.755**	.628**	.497**	.690**	1	.108	.407*	.571**	.617**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.511	.010	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7	Pearson Correlation	.400*	.356*	.512**	.681**	.475**	.108	1	.540**	.496**	.237	.594**
	Sig. (2-tailed)	.012	.026	.001	.000	.002	.511		.000	.001	.146	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation	.488**	.453**	.510**	.617**	.441**	.407*	.540**	1	.617**	.385*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001	.000	.005	.010	.000		.000	.015	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9	Pearson Correlation	.403*	.652**	.608**	.683**	.675**	.571**	.496**	.617**	1	.639**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson											
	Correlation	.370*	.542**	.493**	.477**	.476**	.617**	.237	.385*	.639**	1	.679**
X2.1												
0	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001	.002	.002	.000	.146	.015	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson											
	Correlation	.798**	.860**	.870**	.847**	.851**	.771**	.594**	.685**	.812**	.679**	1
Tot												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	39	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10



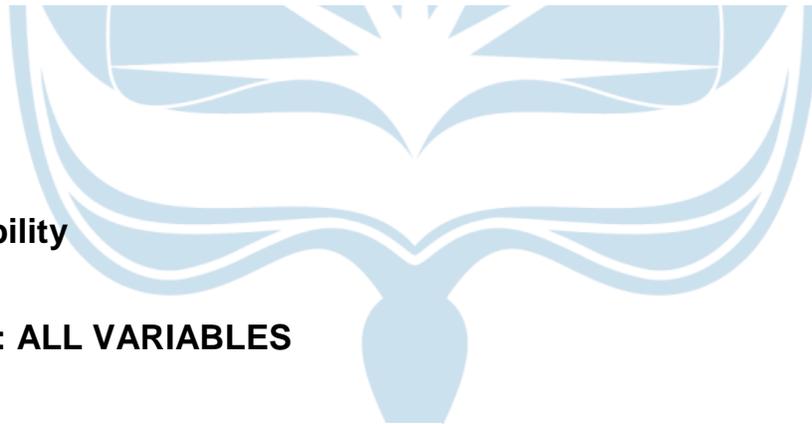
Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Tot
	Pearson Correlation	1	.628**	.551**	.634**	.690**	.604**	.822**
Y1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.628**	1	.531**	.510**	.510**	.419**	.718**
Y2	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.001	.008	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.551**	.531**	1	.662**	.708**	.603**	.838**
Y3	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.634**	.510**	.662**	1	.591**	.593**	.812**
Y4	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.690**	.510**	.708**	.591**	1	.788**	.884**
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.604**	.419**	.603**	.593**	.788**	1	.826**
Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.822**	.718**	.838**	.812**	.884**	.826**	1
Tot	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

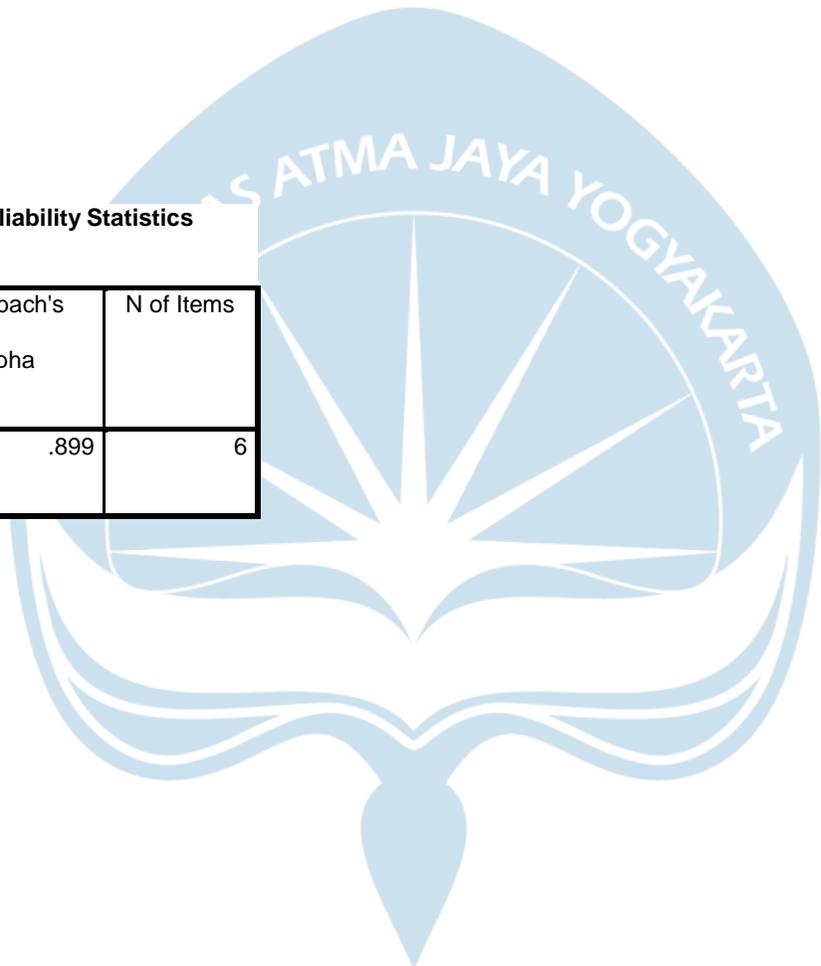
Case Processing Summary

		N	%
	Valid	39	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6



Frequencies

Frequency Table



Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	71.8	71.8	71.8
Perempuan	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 - 22 tahun	3	7.7	7.7	7.7
23 - 26 tahun	25	64.1	64.1	71.8

27 - 30 tahun	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	



Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	3	7.7	7.7	7.7
S1	27	69.2	69.2	76.9
Valid S2	1	2.6	2.6	79.5
SMA/SMK	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	> 4 Tahun	2	5.1	5.1	5.1
	>= 6 Bulan	19	48.7	48.7	53.8
Valid	1-2 Tahun	13	33.3	33.3	87.2
	3-4 Tahun	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	





Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.493	.35312

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.852	2	2.426	19.457	.000 ^b
	Residual	4.489	36	.125		
	Total	9.341	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.214	.543		2.235	.032

X1	.466	.141	.439	3.301	.002
X2	.295	.099	.395	2.974	.005

a. Dependent Variable: Y





LAMPIRAN V

SURAT IJIN DAN PERNYATAAN PENELITIAN



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Nomor : 0996/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Pimpinan Revival TV
di Jl. H. Kelik No.14, RT.3/RW.8, Klp. Dua, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
11550

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Start-up(Studi kasus Revival TV)" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Baskoro Putro Syamsudiarjo
NPM : 170323526
Nomor Handphone : 082137590891
Alamat : Jalan Nangka1 no3A Karangnongko Maguwoharjo Sleman Yogyakarta

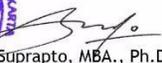
Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:
Melakukan Survei berupa pengisian kuisisioner terhadap karyawan Revival TV

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 21 Juni 2021

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA



PT GARUDA MUTHIA SHANDY
Jl. H. Kelik No. 14, RT.003/RW.008
Kel. Kelapa Dua, Kec. Kebon Jeruk
Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta

021 - 2205582

SURAT KETERANGAN

No.: 88/RTV/SAKt/VIII/2021 tanggal 18 Agustus 2021

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mita Ditya Anggraini
Posisi : *Human Resource People & Culture*

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Baskoro Putro Syamsudiarjo
NPM : 170323526
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan pengambilan data untuk kebutuhan skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 19 juli 2021 hingga 4 Agustus 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dalam keadaan sadar, tanpa paksaan dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
PT GARUDA MUTHIA SHANDY

Mita Ditya Anggraini
Human Resource People & Culture