PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN KECAP DAN SIRUP POPI

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Nama	:	Silma Sufi Agbas
No Mahasiswa	:	01311297
Program Studi	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Operasional

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2005

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN KECAP DAN SIRUP POPI

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk

mencapai derajat Sarjana Strata-1 Jurusan Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama	:	Silma Sufi Agbas
No Mahasiswa	:	01311297
Program Studi	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Operasional

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2005

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, Agustus 2005

Penyusun

(Silma Sufi Agbas)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN KECAP DAN SIRUP POPI

Hasil Penelitian

Diajukan oleh :

Nama	:	Silma Sufi Agbas
No Mahasiswa	:	01311297
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Operasional

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Yogyakarta, Agustus 2005

Dosen Pembimbing

(Nursya'bani Purnama, DRS. H., M.Si)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN KECAP DAN SIRUP POPI

Disusun Oleh: SILMA SUFI AGBAS
Nomor mahasiswa: 01311297

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 15 September 2005

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Nursya'bani Purnama, M.Si .....

Penguji : Dra. Siti Nurul Ngaini, MM .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Drs. Suwarsono, MA

ABSTRAKSI

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kelancaran operasional perusahaan pada Perusahaan Kecap dan Sirup POPI di Kudus. Variabel dalam penelitian ini ada dua macam yaitu, variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kelancaran operasional perusahaan, sedangkan variabel independennya meliputi pelayanan perusahaan terhadap karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen tersebut terhadap kelancaran operasional perusahaan.

Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda. Regresi linier ganda untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu dapat diketahui pula atribut lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan pada Perusahaan Kecap dan Sirup POPI, yaitu hubungan kerja karyawan.

MOTTO:

Lakukan semuanya dengan sungguh-sungguh. Belajarlah sebanyak-banyaknya dan sebaik-baiknya. Dan sesudah itu, ***bekerjalah!*** *Jangan hanya duduk dan berdiam diri, usahakan agar terjadi sesuatu.*

Lee Iacocca

Aku hanya manusia, tapi aku masih manusia; aku tidak dapat mengerjakan segalanya; tapi aku masih mampu berbuat sesuatu; dan karena aku tidak mampu mengerjakan semuanya, aku tidak akan menolak untuk mengerjakan sesuatu yang mampu aku lakukan.

Edward Everett Hale

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT semata atas rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam tercurah kepada Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir masa.

Alhamdulillah hanya dengan kekuatan dan kemudahan yang diberikan-Nya dalam menghadapi berbagai cobaan dan tantangan, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN KECAP DAN SIRUP POPI**".

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa daya upaya yang telah penulis lakukan tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Suwarsono Muhammad, Drs., MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Nursya'bani Purnama, DRS. H., M.Si., selaku dosen pembimbing atas arahan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

3. Ibu Siti Nurul Ngaini, DRA., MM., selaku dosen penguji.
4. Ayah dan Mamah, atas semua cinta, kasih sayang, serta doa yang selalu menyertai dan juga atas semua nasehat yang selalu menjadi pegangan untuk tetap lurus dan terus berjuang dalam menghadapi segala sesuatu yang telah/akan terjadi.
5. Kak Nik, Adek IsQ, Adek oQ, n Adek Ovin, thanks for being my naughty guardians.
6. My beloved sista; Hella, Demoz, n Dian, thanks for being amazing part of my life, finally we made it gals!, Ari Sastro makasih yaa.
7. Anak-anak Ijo Lumut; Mami Yo, Rini Pooh plus Ony Pak Erte Ijo Lumut, Widex plus Bagonk, Dian Gombong bersaudara plus Pangky, Mba Yanti, Ethenk, Ucut, Emon, Vivi, Mba Pit, Mba Och ma Abank, Tendol, Nonik plus Abeh, Tante ma Oomnya, Ririn, Dian Sobo plus Rama, Rara. Makasih yaa dah mau denger "jeritan hati" ku yang terdalam.
8. Anak-anak Dheprezian; Oche', Niez, Ikha, TU, Selpy, Nduth n Ocha', thanks buat doanya, mizz u all gals.
9. Si Item, Tiggy, Lil' doggy yang dah nemenin begadang ampe shubuh,
10. Ita, Nana, Fajar thanks buat supportnya yah!, Corro makasih ya dah mo jadi temen curhat; Aconk, Kuya, Navi' makasiy buat celaannya, anak-anak KOIN makasiy buat doa n supportnya.
11. Karyawan Perusahaan Kecap dan Sirup Popi atas waktu dan kerjasamanya.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materiil dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI v

ABSTRAKSI vi

HALAMAN MOTTO vii

HALAMAN PERSEMBAHAN viii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 5

1.3. Tujuan Penelitian 5

1.4. Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI 7

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja 7

2.2. Aspek-aspek Pembentuk Lingkungan Kerja 9

2.2.1. Pelayanan Perusahaan Terhadap Karyawan 9

2.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja 17

2.2.3. Hubungan Kerja Karyawan 28

2.3. Arti Penting Lingkungan kerja dalam Perusahaan 31

2.4. Perumusan Hipotesis 34

BAB III METODE PENELITIAN 35

3.1. Lokasi Penelitian 35

3.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan 35

3.1.2. Lokasi Perusahaan 36

3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan 36

3.2. Variabel Penelitian 40

3.2.1. Variabel Bebas 40

3.2.2. Variabel Terikat 40

3.3. Uji Instrumen Penelitian 41

3.3.1. Uji Validitas 41

3.3.2. Uji Reliabilitas 41

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data 41

3.4.1. Jenis Data 41

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data 42

3.5. Populasi dan Sampel 43

3.5.1. Populasi 43

3.5.2. Sampel 43

3.6. Teknik Analisis 44

3.6.1. Analisis Kualitatif 44
3.6.2. Analisis Kuantitatif 44
3.6.2.1. Analisis Regresi Ganda 44
3.6.2.2. Analisis Uji t 45
3.6.2.3. Analisis Uji F 46
BAB IV ANALISIS PENELITIAN 48
4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas 48
4.1.1. Uji Validitas 48
4.1.2. Uji Reliabilitas 49
4.2. Analisis Kualitatif 50
4.2.1. Indikator Lingkungan Kerja 50
4.2.2. Kelancaran Operasional Perusahaan 54
4.3. Analisis Kuantitatif 55
4.3.1. Analisis Regresi Berganda 56
4.3.2. Analisis Uji t 58
4.3.3. Analisis Uji F dan Adj R^2 59
BAB V PENUTUP 61
5.1. Kesimpulan 61
5.2. Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 64
LAMPIRAN 65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Tabel hasil uji reliabilitas	50
Tabel 4.2.	Frekuensi Pelayanan Karyawan	51
Tabel 4.3.	Frekuensi Kondisi Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.4.	Frekuensi Hubungan Kerja Karyawan	53
Tabel 4.5.	Frekuensi Kelancaran Operasional Perusahaan	55
Tabel 4.6.	Ikhtisar Uji-t	58
Tabel 4.7.	Ikhtisar Uji F dan Adjusted R^2	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	65
Lampiran 2	Tabulasi Data	72
Lampiran 3	Frekuensi dan Regresi	75
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam rangka memasuki era perdagangan bebas, setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya agar tangguh menghadapi persaingan global. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan dalam mengelola Sumber Daya Perusahaan secara efisien dan efektif agar mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai hasil maksimal yang diinginkan oleh perusahaan terutama dalam kelancaran operasional perusahaan, adalah dengan melalui peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi kerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan hal ini, produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat meningkat apabila kondisi dan suasana lingkungan kerja mendukung. Perencanaan lingkungan kerja yang baik, merupakan salah satu perbaikan proses terfokus dimana akan menghasilkan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi, yang berdampak pada efisiensi kerja yang tinggi pula, dan nantinya akan berpengaruh pada kualitas produk perusahaan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Walaupun lingkungan kerja tidak berfungsi sebagaimana layaknya sebuah mesin

dan peralatan produksi lainnya, yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh dari lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal ini, perusahaan sebagai suatu organisasi tidak mungkin lepas dari masalah, baik masalah yang berhubungan dengan pihak di luar (*ekstern*) perusahaan maupun masalah-masalah yang ada di dalam (*intern*) perusahaan tersebut. Salah satu masalah *intern* yang ada adalah masalah yang berhubungan dengan karyawan / pegawai yang berarti pula berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Karena suatu produksi tidak dapat dihasilkan tanpa adanya orang yang mengerjakan / menghasilkan produksi tersebut.

Dalam produktivitas tenaga kerja terkandung pengertian tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitasnya yang tinggi apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan , dalam waktu yang singkat.

Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, perusahaan Kecap dan Sirup POPI secara terus menerus melakukan inovasi untuk mempertahankan kualitas rasa sesuai dengan yang diinginkan oleh pasar, dalam hal ini keinginan dari konsumen memegang peranan yang sangat penting. Untuk itu, sangat dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan perusahaan yang secara langsung sangat mempengaruhi kualitas dari produk yang dihasilkan.

Kenyamanan kerja para karyawan merupakan salah satu faktor pendorong produktivitas kerja karyawan, dimana hendaknya kenyamanan ini diciptakan oleh

setiap perusahaan. Adapun salah satu cara untuk menciptakan kenyamanan kerja para karyawan adalah dengan memperbaiki kondisi tempat kerja perusahaan tersebut. Dalam makalah yang ditulis oleh Dra. S. Mudjijah, MM (2002), Robert Owen mengatakan: *The volume and quality of worker out-put were influence by working conditions and total environtment.* Dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik, perusahaan secara tidak langsung mengurangi risiko stress yang sering dialami oleh karyawan. Dimana stress merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang.

Setiap pimpinan perusahaan dan pekerja tentu saja mempunyai kebutuhan dan kepentingan yang sama dalam mengusahakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman (*work place safety*), sebab apabila pekerja mengalami cedera, sakit dan kecelakaan di tempat kerjanya, maka dapat menurunkan produktivitas pekerja yang tentunya akan mengakibatkan pemborosan uang perusahaan. Karena itu, perusahaan perlu menyusun standar lingkungan kerja.

Dalam merancang ruangan kerja harus memperhatikan kesesuaian dalam pengaturan susunan meja, kursi dan peralatan kantor lainnya. Seperti dikemukakan diatas, bahwa kenyamanan dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh ruang / lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut. Jika kenyamanan kerja tidak bisa dipenuhi, maka akan menimbulkan penurunan produktivitas perusahaan.

Selain itu, harus diperhatikan pula rancangan pekerjaan yang meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja. Yang patut diperhatikan disini adalah ukuran

badan dan kemampuan fisik karyawan, seperti: ketinggian waktu berdiri dan duduk, panjang jangkauan, sudut pandang dan jarak; akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bahkan untuk tugas yang sederhana, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah-masalah juga akan muncul apabila prosedur kerja tidak dirancang dengan baik. Prosedur kerja yang berbelit-belit akan menyebabkan kurangnya efisiensi waktu bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, otomatis perusahaan sendiri yang akan mengalami kerugian.

Menurut Dra. S. Mudjijah, MM (2002), penerangan merupakan salah satu faktor yang mempunyai peringkat tinggi diantara aspek-aspek lingkungan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu, dimana jika tidak terpenuhi akan menimbulkan stress. Tingkat penerangan yang optimal tergantung pada tingkat kesulitan tugas. Penerangan dapat berasal dari penerangan buatan maupun penerangan alamiah. Penerangan yang menimbulkan efek silau pada karyawan akan menyebabkan kelelahan mata.

Selain penerangan, sirkulasi udara dan suhu ruang kerja juga faktor penting bagi kenyamanan kerja. AC dapat mengubah persentase oksigen dan dapat menyebabkan sakit kepala, kelelahan, kekacauan konsentrasi dan lain-lain. Sumber-sumber pencemaran udara di tempat kerja dapat berupa gas dari peralatan kantor, polusi di luar yang masuk ke dalam ruangan kerja, asap rokok, asbes dari bahan-bahan dekorasi penghias ruangan dan lain-lain. Dampak dari

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA

Untuk dapat menyusun perencanaan lingkungan kerja dengan baik, manajemen perusahaan harus benar-benar mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting dan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

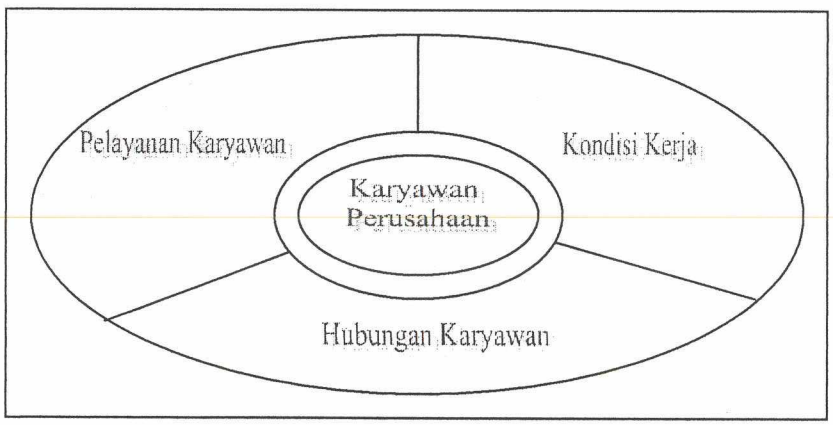
Secara umum, *lingkungan kerja perusahaan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari* (Agus Ahyari, 1994: 124). Lingkungan kerja sendiri dibagi dalam beberapa bagian atau disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di perusahaan. Dengan pelayanan kerja yang baik, akan menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi pada karyawan, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin besar serta dapat menjaga nama baik perusahaan tempat mereka bekerja, karena mereka memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Pada umumnya pelayanan karyawan ini meliputi pelayanan makan, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil.

Faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja dalam perusahaan adalah kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja. Hal ini meliputi, penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, pengendalian suara (*noise*), ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan kerja karyawan perusahaan.

Faktor terakhir dari lingkungan kerja yang juga tidak boleh diabaikan oleh pihak manajemen perusahaan adalah hubungan karyawan dalam perusahaan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan sangat mengganggu dalam operasional perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, peran manajemen perusahaan sangatlah dibutuhkan. Karena perhatian dan pengarahan dari pimpinan perusahaan yang cukup akan mendorong timbulnya hubungan karyawan yang serasi dalam perusahaan tersebut.

Apabila lingkungan kerja digambarkan, akan tampak dalam gambar 2.1. (Agus Ahyari, 1994: 127)



Gambar 2.1
Lingkungan Kerja dalam Perusahaan

2.2. ASPEK-ASPEK PEMBENTUK LINGKUNGAN KERJA

Menurut Agus Ahyari (1994), aspek-aspek lingkungan kerja terbagi menjadi tiga, yaitu antara lain: pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.2.1. Pelayanan Perusahaan terhadap Karyawan

Pelayanan karyawan akan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan. Dengan pelayanan karyawan yang baik oleh perusahaan, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakannya. Kepuasan yang diperoleh akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan. Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan akan dapat menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi, tanggung jawab terhadap penyelesaian kerja yang lebih besar serta dapat menjaga nama perusahaan dimana mereka bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.2.1.1. Pelayanan Makan/ Makanan

Pelayanan makan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi produktivitas pekerja. Bagi perusahaan yang letaknya berada di kota, atau di tempat lain dimana karyawan bisa dengan mudah memperoleh fasilitas makan di luar perusahaan tersebut, maka pelayanan makan tidak menjadi masalah perusahaan. Namun akan menjadi persoalan

yang cukup serius bagi perusahaan yang memiliki lokasi pabrik yang jauh atau bahkan tidak ada fasilitas makan di luar perusahaan tersebut.

Beberapa cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk mengadakan pelayanan makan antara lain dengan mengadakan cafetaria dalam pabrik, toko makanan dalam pabrik, kereta makan, dan mesin pelayanan otomatis:

a. Cafetaria dalam pabrik

Untuk perusahaan-perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, penyelenggaraan cafetaria dalam pabrik akan cukup memiliki keuntungan tersendiri. Investasi yang dikeluarkan memang cukup besar bagi perusahaan, namun besarnya investasi yang dikeluarkan oleh perusahaan akan sebanding dengan keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Disamping tidak akan menimbulkan kerugian, terdapat pula keuntungan lainnya, yaitu pendeknya jarak yang harus ditempuh karyawan jika hendak makan, naiknya disiplin kerja karyawan dan lain sebagainya.

James Moore (1962) mengemukakan bahwa penentuan luas dari ruang makan dan dapur dari cafeteria ini dapat dipergunakan dasar dari *Industrial Feeding Management* (Agus Ahyari, 1994: 134) yaitu:

a) Setiap karyawan akan memerlukan ruang duduk (untuk makan) sebesar 17 kaki persegi atau 1,579 meter persegi.

b) Luas ruang makan yang disediakan adalah sejumlah karyawan yang makan pada saat bersamaan dikalikan dengan kebutuhan ruang duduk tersebut.

c) Luas ruang dapur yang diperlukan adalah berdasar kepada tabel koefisien ruang dapur industri.

Di dalam hal ini, jumlah luas ruang tersebut bukan merupakan angka mati, melainkan masih dapat disesuaikan dengan lay out pabrik secara keseluruhan dalam perusahaan tersebut.

Beberapa perusahaan tertentu menyusun perencanaan ruang makan dari cafetaria dalam pabrik sekaligus sebagai aula untuk tempat pertemuan para karyawan perusahaan yang bersangkutan. Aula ini dapat dimanfaatkan untuk pertemuan para karyawan, pengarahan manajeman perusahaan kepada para karyawannya, dan berbagai macam kepentingan lain yang berhubungan dengan penyelesaian tugas sehari-hari di dalam perusahaan tersebut.

b. Toko makanan dalam pabrik

Dikarenakan luas pabrik yang didirikan tidak begitu memadai, beberapa perusahaan tertentu tidak dapat menyelenggarakan cafetaria dalam pabrik sebagai sarana pelayanan makan karyawan. Biasanya luas pabrik masih cukup

luas, namun jumlah karyawan kurang memadai. Untuk itu pihak perusahaan memilih membuka toko makanan dalam pabrik.

Perbedaan yang utama antara cafetaria dan toko makanan dalam pabrik adalah bahwa toko makanan dalam pabrik hanya menyediakan makanan untuk para karyawan tanpa menyediakan ruang makan yang cukup untuk para karyawan perusahaan. Dalam keadaan semacam ini, para karyawan akan mengambil tempat di ruang kerja masing-masing. Tapi hal ini juga butuh pengawasan, karena bagaimanapun, tingkat kedisiplinan dan kebersihan karyawan yang kurang memadai akan dapat menimbulkan persoalan baru bagi perusahaan.

c. Kereta makan

Kereta makan umumnya dipergunakan oleh perusahaan di mana para karyawan tidak dapat meninggalkan ruang kerja, walaupun dalam waktu yang relatif sangat pendek. Operator komputer, operator telpon dan yang sejenisnya merupakan contoh karyawan yang tidak mampu meninggalkan ruang kerja dalam waktu yang relatif sangat pendek.

Besar kecilnya kereta makan tergantung pada kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Namun demikian perlu diingat, bahwa kereta makan ini didorong oleh manusia, maka sebesar-besarnya ukuran kereta makan adalah yang masih dapat didorong oleh karyawan tersebut.

d. Mesin pelayanan otomatis

Di dalam perusahaan yang telah maju, kadang-kadang akan dilengkapi dengan mesin pelayanan otomatis sebagai sarana pelayanan makan. Pada umumnya mesin pelayanan ini akan ditempatkan di lokasi yang tepat sehingga para karyawan dapat mencapainya dalam waktu singkat. Mesin pelayanan otomatis ini mampu melayani karyawan dalam jumlah yang sangat besar dan dalam waktu yang cepat, namun jenis makanan yang disediakan pada umumnya akan sangat terbatas.

Pemilihan dari beberapa alternatif sarana pelayanan makan ini harus dipertimbangkan dengan sebaik-baiknya oleh manajemen perusahaan tersebut. Adapun beberapa perbandingan yang dapat diutarakan dari beberapa pelayanan makan untuk para karyawan, dapat dilihat pada tabel 2.1.(Agus Ahyari, 1994: 141)

Yang perlu diperhatikan disini adalah pertimbangan tentang tersedianya dana atau kemampuan finansial yang cukup dalam perusahaan yang bersangkutan untuk pengadaan sarana pelayanan makan/ makanan, sehingga pengadaan sarana pelayanan makan/ makanan ini akan dapat mencapai sasaran yang sebenarnya.

Tabel 2.1

Perbandingan Peralatan Pelayanan Makan

Variabel	Cafetaria	Toko Makanan	Kereta Makan	Mesin Automatis
MAKANAN Kualitas Jenis Sanitasi Harga	Bervariasi Tak terbatas Sulit Rendah (subsidi)	Bervariasi Agak terbatas Mudah Rendah (subsidi)	Sama Terbatas Sulit sedang	Sama Terbatas Mudah Rendah
BIAYA PERUSAHAAN Instalasi Ruangan Subsidi Pembersihan Administrasi	Tinggi Besar Tinggi Tinggi Banyak karyawan	Sedang Sedang Sedang Tinggi Sedikit karyawan	Rendah Sangat kecil Sedang Sedang Agak banyak karyawan	Rendah Kecil Rendah Sedang Satu penjaga/ karyawan
PELAYANAN Kecepatan Tersedianya Jarak dengan ruang kerja Hubungan personal Reliabilitas	Rendah Terbatas Jauh Ada Baik	Lebih cepat Dengan skedul Jauh Ada Baik	Cepat Dengan skedul Di tempat kerja Ada Baik	Cepat Setiap saat Dekat Tidak Kadang terjadi kegagalan

2.2.1.2.Pelayanan Kesehatan

Kesehatan kerja merupakan kondisi fisik dan mental karyawan yang perlu dipelihara sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya memelihara kesehatan kerja karyawan meliputi usaha preventif maupun korektif. Hani Handoko (1991; 192), menyebutkan bahwa salah satu langkah preventif yang dapat dilakukan perusahaan adalah penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para

karyawan dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain.

Pada umumnya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik apabila kesehatan para karyawan perusahaan tidak mengalami gangguan yang berarti. Bentuk pelayanan kesehatan biasanya bervariasi. Beberapa perusahaan yang cukup besar akan melengkapi perusahaannya dengan tenaga medis sendiri yang juga merupakan bagian dari karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Beberapa perusahaan lain ada juga yang memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya dikarenakan terlalu repot jika mengadakan pelayanan kesehatan dalam perusahaan tersebut. Tiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda dalam pemberian tunjangan kesehatan ini, begitu pula dengan besar kecilnya nilai tunjangan kesehatan tersebut.

2.2.1.3.Penyediaan Kamar Mandi dan Kamar Kecil

Pada umumnya, kamar mandi dan kamar kecil karyawan akan dipisahkan dengan kamar mandi untuk manajemen perusahaan dan para tamu. Beberapa perusahaan di Indonesia, terutama perusahaan-perusahaan kecil dan menengah nampaknya belum begitu memperhatikan masalah penyediaan kamar mandi dan kamar kecil ini. Hal ini disebabkan karena manajemen perusahaan tersebut belum

serta dapat menimbulkan gairah kerja yang cukup tinggi bagi karyawan perusahaan.

2.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja

Di dalam pembicaraan sehari-hari, kondisi kerja sering disalahtafsirkan dengan lingkungan kerja dalam perusahaan. Sebagaimana telah diutarakan dimuka, kondisi kerja hanya merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Agus Ahyari, 1994: 147).

Perencanaan kondisi kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan lay out pabrik dari perusahaan yang bersangkutan karena beberapa kondisi kerja akan dapat dipengaruhi oleh bentuk dan susunan gedung pabrik yang didirikan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi akan banyak sekali, terutama persyaratan teknis dari pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

2.2.2.1. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan yang cukup disini adalah cukupnya sinar yang masuk di dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Sinar yang masuk sesuai dengan batas yang diperlukan dan tidak berlebihan. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penerangan ialah: kadar cahaya, distribusi cahaya, sinar yang

menyilaukan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan dimana penglihatan yang tajam tidak begitu diperlukan.

Pengaruh penerangan di dalam ruang kerja sangatlah besar terutama dalam produktivitas kerja, keamanan kerja serta kualitas kerja karyawan. Walaupun demikian, sebenarnya penerangan hanyalah merupakan salah satu faktor penunjang saja, dan bukannya merupakan satu-satunya faktor penentu kelancaran operasional perusahaan yang bersangkutan.

Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang tepat bagi perusahaan (Sofjan Assauri, 1999: 65). Beberapa keuntungan tersebut antara lain:

a. Menaikkan produksi dan menekan biaya,
b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan,
c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum,
d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi,
e. Memudahkan pengamatan/ pengawasan,
f. Memperbaiki moral para pekerja,
g. Mempermudah dalam penglihatan, terutama untuk pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata,

h. Penggunaan ruang lantai yang lebih baik,

i. Mengurangi *turn over* pegawai,

j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Adapun yang dimaksud dengan sistem penerangan yang tepat di dalam ruang kerja disini bukannya sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benderang pada masing-masing ruangan tersebut, melainkan penerangan dengan persyaratan tertentu. Menurut Sofjan Assauri (1999), persyaratan-persyaratan tersebut antara lain:

a) Sinar/cahaya yang cukup,

b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan,

c) Tidak terdapat kontras yang tajam,

d) Cahaya terang,

e) Distribusi cahaya yang merata,

f) Warna yang sesuai.

2.2.2.2. Suhu Udara

Berkaitan dengan faktor suhu udara ini, yang terpenting adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Dengan pengaturan suhu berarti dapat memperbaiki efisiensi buruh, tidak cepat lelah, dan kegembiraan karyawan bekerja dalam pabrik yang bersih.

Temperatur udara atau suhu udara pada ruang kerja karyawan akan ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Suhu udara

yang terlalu panas akan dapat menjadi penyebab turunnya gairah kerja para karyawan. Di dalam keadaan ini biasanya karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan produksi. Begitu juga sebaliknya bila suhu udara terlalu rendah atau dingin.

Sedemikian penting dan besarnya pengaruh dari suhu udara pada ruang kerja karyawan ini, maka tidaklah berlebihan jika manajemen perusahaan mempertimbangkan pengaturan suhu udara sebaik-baiknya. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan hendaknya sudah dipersiapkan pada saat penyusunan perencanaan bangunan pabrik.

Beberapa jalan yang dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan dalam rangka pengaturan suhu udara dalam ruang kerja karyawan antara lain (Agus Ahyari, 1994: 172):

a. Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik

   Apabila pabrik yang didirikan oleh perusahaan yang bersangkutan dilengkapi dengan ventilasi udara yang cukup, maka pertukaran udara yang memadai akan terjadi pada masing-masing ruangan. Dengan terjadinya pertukaran udara yang cukup (dari udara bebas di luar pabrik), maka dampak pengotoran udara dalam pabrik serta panas yang terjadi di dalam ruang kerja dapat dikurangi sampai dengan jumlah tertentu. Biaya untuk pemasangan ventilasi ini relatif lebih murah dan hanya dikeluarkan pada saat pembangunan pabrik

saja, sedangkan biaya operasional untuk ventilasi ini dapat diabaikan karena hampir tidak ada.

b. Pemasangan kipas angin

Untuk membantu proses terjadinya pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja karyawan, maka pada umumnya perusahaan akan memasang kipas angin dalam ruang kerja. Disamping kipas angin yang berfungsi sebagai pengatur sirkulasi udara di dalam ruangan, terdapat pula kipas angin yang berfungsi sebagai ventilasi. Kipas angin semacam ini akan dapat diatur pemakaiannya, apakah akan memasukkan udara dari luar ruangan atau akan mengeluarkan udara yang di dalam.

c. Pemasangan *air conditioner*

Manfaat yang dapat diperoleh dengan pemasangan AC di dalam ruangan para karyawan akan sangat besar, karena disamping alat tersebut dapat dipergunakan untuk pengaturan udara di ruangan, kelembaban udara dalam ruangan juga dapat dikurangi. Namun biaya pemasangan serta operasional dari alat ini sangatlah besar. Kesejukan dalam ruangan akan dapat meningkatkan gairah kerja yang tinggi, sementara hilangnya kelembaban dalam ruangan akan menyebabkan daya tahan barang dan peralatan dalam ruangan menjadi lebih lama.

d. Pemasangan *humidifier*

Peralatan ini akan lebih banyak mengatur kelembaban udara di dalam perusahaan. Dengan alat ini, kelembaban udara dalam ruangan akan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dengan tersedianya alat pengatur suhu tersebut diatas, maka manajemen perusahaan akan dapat mempertinggi peralatan yang dapat dipergunakan oleh perusahaan.

2.2.2.3. Suara Bising

Di dalam proses produksi pada umumnya akan terdapat suara bising dari mesin dan peralatan produksi lainnya. Suara bising akan mengganggu ketenangan dan ketentraman kerja para karyawan. Suara bising yang terus menerus akan dapat menurunkan kesehatan para karyawan, terutama pada pendengaran para karyawan yang bersangkutan.

Tujuan utama pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan. Dengan adanya pengendalian suara yang memadai, diharapkan kepekaan pendengaran karyawan masih dalam kondisi yang normal, apabila mengalami penurunan, penurunan yang terjadi tidak begitu berarti.

Selain dapat menurunkan kepekaan pendengaran, suara bising yang terus-menerus akan mengakibatkan terjadinya penurunan potensi untuk berkomunikasi antar karyawan. Komunikasi yang lamban dan tidak efektif akan menyebabkan lalu lintas informasi di perusahaan tidak lancar yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan yang bersangkutan. Dengan pengendalian suara bising, diharapkan akibat negatif dapat dihindarkan di dalam perusahaan.

Adapun beberapa metode yang dipergunakan untuk pengaturan dan pengendalian suara bising adalah sebagai berikut:

a. Pengendalian sumber suara

   Suara bising yang terjadi berasal dari mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan untuk pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pengurangan suara dari mesin dan peralatan yang ada dapat dilakukan dengan cara mengadakan pemeliharaan yang baik dan teratur terhadap mesin dan peralatan produksi tersebut.

b. Isolasi dari suara

   Di dalam beberapa hal, suara bising yang ditimbulkan oleh mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan di dalam produksi dapat diisolir di dalam ruang mesin yang bersangkutan. Isolasi suara dilakukan dengan jalan menutup rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat, sehingga suara yang

ditimbulkan oleh mesin yang bekerja di dalam ruangan tersebut dapat diisolasi dengan baik. Yang perlu diperhatikan disini, meskipun ruangan yang dipergunakan tertutup rapat, perusahaan tidak boleh melupakan untuk memberikan saluran gas buang yang cukup baik. Hal ini perlu diperhatikan karena penumpukan gas buang sangat membahayakan karyawan yang bekerja di ruangan tersebut.

c. Penggunaan peredam suara

Peredam suara yang dipasang di dalam ruang kerja karyawan (terutama karyawan di bagian administrasi) ini akan menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya. Dengan demikian ketenangan dalam ruang kerja karyawan akan terjamin. Peredam suara ini biasanya dipasang pada tiap dinding ruangan, sehingga suara dalam ruangan tersebut dapat teredam.

d. Penggunaan sistem akustik

Pemasangan sistem akustik yang baik dalam ruang kerja karyawan akan dapat mengurangi suara bising yang terdapat dalam ruangan tersebut. Dengan pemasangan sistem akustik ini, akan terdapat perubahan-perubahan kecil dari perencanaan ruang dilihat dari kepentingan mesin dan peralatan produksi yang akan dipergunakan. Hal

ini dikarenakan adanya pertimbangan susunan ruangan yang akan dibuat dan pertimbangan minimisasi dampak suara yang ditimbulkan oleh mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan.

e. Pemakaian alat perlindungan telinga

Di dalam sebuah perusahaan, akan terdapat beberapa ruangan tertentu yang mau tidak mau akan terdapat suara bising dalam ruangan tersebut. Dengan kata lain, suara bising yang ada tidak dapat dihilangkan, apapun metode yang digunakan. Untuk itu, maka para karyawan yang bersangkutan akan dilengkapi dengan alat perlindungan telinga yang harus digunakan jika para karyawan masuk dalam ruangan tersebut.

Dalam rangka untuk mempertinggi gairah kerja karyawan, maka beberapa perusahaan selain mengurangi suara bising dalam perusahaan juga mengusahakan terdapatnya suara lain yang dapat mempertinggi gairah kerja tersebut. Sebagai contoh, pemasangan *sound system* yang memadai di ruang kerja. Hal ini dikarenakan, dengan pemasangan *sound system* ini maka suara yang ditimbulkannya dapat diatur sesuai dengan kondisi dan tidak bersifat monoton.

2.2.2.4. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Agar para karyawan perusahaan yang bersangkutan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruang gerak para karyawan perlu diberikan dalam ruangan yang memadai. Terlalu sempitnya ruang kerja karyawan akan membuat karyawan tidak bekerja dengan baik yang berakibat akan menurunkan produktivitas karyawan. Namun demikian, ruangan yang terlalu besar pun juga akan menurunkan produktivitas karyawan perusahaan. Hal ini disebabkan karena ruang gerak yang terlalu besar ini akan menimbulkan pemborosan ruangan dalam ruangan tersebut.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka manajemen perusahaan harus mampu menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak bagi masing-masing karyawan.

2.2.2.5.Keamanan Kerja Karyawan

Dengan keamanan kerja yang cukup memadai, maka para karyawan akan merasa aman dan tenteram untuk bekerja, dengan demikian para karyawan akan memiliki gairah kerja yang cukup tinggi di dalam perusahaan.

Menurut Agus Ahyari (1994), beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab turunnya tingkat keamanan kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, antara lain:

a. Tidak cukupnya ruang gerak yang diperlukan oleh para karyawan pada tempat kerja karyawan yang bersangkutan.
b. Luas gudang yang tidak memadai, sehingga akan menyulitkan proses penyimpanan barang dalam proses produksi.
c. Tersedianya alat pemindahan material yang kurang memadai, baik dalam jenis maupun kapasitas dari peralatan tersebut.
d. Tidak kuatnya daya tahan dari lantai yang dipergunakan sebagai tempat pelaksanaan proses produksi.
e. Terdapatnya beberapa gangguan proses produksi yang disebabkan karena lantai yang rusak.
f. Lantai pabrik yang terlalu licin.
g. Tidak cukupnya jalan keluar masuk dari masing-masing ruangan, terutama dalam keadaan bahaya.
h. Tidak cukupnya jumlah karyawan di perusahaan tersebut, sehingga akan kesulitan dalam proses pemindahan material dan peralatan produksi.
i. Tidak tersedianya alat pemadam kebakaran dalam jumlah yang memadai.
j. Tempat kerja karyawan tersebut merupakan daerah berbahaya.
k. Jumlah ventilasi yang tidak memadai.

l. Pemasangan tanda-tanda bahaya yang tidak mudah terlihat oleh para karyawan.

m. Faktor kehati-hatian para karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Beberapa karyawan segan menggunakan alat-alat pengamanan dalam pelaksanaan kerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan hendaknya menyusun perencanaan keamanan kerja yang cukup memadai. Dengan demikian, tingkat kecelakaan kerja dari karyawan dapat ditekan seminimal mungkin, bahkan apabila mungkin dapat dihilangkan.

2.2.3. Hubungan Kerja Karyawan

Faktor lain yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari karyawan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hubungan karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Terdapatnya konflik antar karyawan yang sering muncul di dalam perusahaan akan menimbulkan berbagai macam kerugian pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan juga

para karyawan, maka para karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Hubungan antar karyawan yang baik

Hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Disamping itu, dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan, maka para karyawan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.

d. Pengaturan kondisi kerja yang baik

Pengaturan dan pemeliharaan terhadap kondisi kerja dari karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan agar kondisi kerja yang baik ini akan dapat dipertahankan di dalam ruang kerja para karyawan. Sehingga secara tidak langsung perusahaan mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

e. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti

Para karyawan yang bekerja di perusahaan pada umumnya akan menginginkan kejelasan tentang upah atau gaji yang menjadi hak mereka. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan sistem pengupahan ini, karyawan akan merasa puas dengan upah

atau gaji yang diterima karena mengerti cara perhitungan atas gaji yang diterima.

Penjelasan dan pengarahan pencapaian tujuan terpadu sangat diperlukan di sebuah perusahaan. Tujuan yang perlu dicapai bersama adalah tujuan perusahaan, dan bukan sekedar penonjolan dari tujuan masing-masing karyawan. Rasa persatuan dan kesatuan sebagai karyawan perusahaan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan karyawan yang baik. Pada perusahaan-perusahaan besar, dimana dimungkinkan seorang karyawan sangat sulit untuk berkomunikasi dengan karyawan di bagian lain, maka penanaman rasa persatuan sebagai kesatuan karyawan di perusahaan sangat diperlukan. Hal ini dapat membuahkan hubungan kerja yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin.

2.3. ARTI PENTING LINGKUNGAN KERJA DALAM PERUSAHAAN

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan yang bersangkutan, namun lingkungan kerja dalam perusahaan ini akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan perusahaan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat

kelancaran operasional perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mampu memperhitungkan dengan cermat kegunaan dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga mampu meningkatkan tingkat produktivitas karyawan, dan bukan sebaliknya.

Hal ini berarti bahwa suatu usaha itu dilakukan atau tidak dilakukan dan organisasi berhasil atau tidak, berdasarkan apa yang terjadi dalam proses bisnis pokok tertentu. Dengan menghubungkan tujuan strategis, upaya mutu, proses bisnis yang paling mempengaruhi pelanggan dan faktor sukses kritis, maka *Focused Quality Management* (perbaikan proses terfokus) akan berhasil dan organisasi akan membuahkan hasil. Dasar pemikiran FQM disini adalah bahwa prakarsa mutu harus diarahkan untuk memperbaiki proses yang mempunyai dampak terbesar pada apa yang harus terjadi kalau organisasi ingin mencapai sasarannya (H. K. Brelin. et all, 1997: 5).

Perencanaan lingkungan kerja yang baik, merupakan salah satu perbaikan proses terfokus dimana akan menghasilkan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi, yang berdampak pada efisiensi kerja yang tinggi pula, dan nantinya akan berpengaruh pada kualitas produk perusahaan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, maka efisiensi dan produktivitas kerja suatu perusahaan meningkat, yang akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi ini, berarti perusahaan yang bersangkutan akan dapat melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan tersebut pada tingkat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. LOKASI PENELITIAN

3.1.1. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan

Perusahaan Kecap dan Sirup POPI memulai kegiatan usahanya pada tahun 1986 didirikan oleh HMS. Sartono dengan bentuk usaha industri rumah tangga (*Home Industry*). Berawal sebagai seorang suplier gula merah dari daerah Kudus untuk perusahaan kecap di Jakarta pada waktu itu sekitar tahun 1980, dari situ kemudian timbul ide untuk membuat perusahaan kecap sendiri. Kemudian awal tahun 1985, beliau mulai merintis pembuatan kecap, dan tepatnya pada tahun 1986 mulai dipasarkan dengan nama Kecap Semut.

Pada waktu yang bersamaan, timbul ide untuk memproduksi tidak hanya kecap, tapi juga memproduksi sirup yang kemudian dipasarkan dengan nama Sirup POPI, dan dalam pengembangannya di produksi pula kecap dengan nama Kecap POPI.

Pada awalnya, pemasaran kecap dan sirup ini agak susah untuk ditembus, karena pada saat itu pasar dalam keadaan jenuh. Tapi berkat keuletan, perusahaan akhirnya bisa berkembang sampai sekarang dengan daerah pemasaran di Pati, Kudus, Jepara dan Blora. Dari tempat produksi yang berlokasi di rumah pribadi dengan ruangan yang sangat terbatas, sekarang mampu menempati areal tanah dengan luas 2400 m^2 yang

terletak di daerah Getas Pejaten Kudus. Karyawan yang awalnya berjumlah 3 orang sekarang menjadi 25 orang. Yang masih dipertahankan sampai sekarang hanyalah peralatan produksinya yang masih menggunakan peralatan tradisional, dengan pertimbangan kualitas produksi.

Perusahaan Kecap dan Sirup POPI merupakan perusahaan perseorangan. Perusahaan perseorangan adalah suatu bentuk badan usaha dimana pemiliknya hanya satu atau lebih dan biasanya masih ada hubungan keluarga, yang dengan seluruh harta benda yang dimilikinya bertanggung jawab atas hutang-hutang perusahaan dan berkuasa penuh untuk mengendalikan perusahaan. Harta kekayaan perusahaan dalam bentuk ini, secara yuridis tidak dapat terpisah dari pemiliknya. Sehingga pemilik bertanggung jawab penuh dengan segala kekayaannya atas kewajiban-kewajiban kepada pihak ketiga.

3.1.2. Lokasi Perusahaan

Perusahaan Kecap dan Sirup POPI berlokasi di Jalan Getas Pejaten no.50 Kudus. Di areal tanah seluas 2400 m^2 ini dibangun pabrik dan juga kantor pemasaran.

3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Sebagai perusahaan perorangan, selain sebagai pemilik juga sebagai pimpinan perusahaan, baik didalam pembelian bahan baku, proses

Adapun tugas yang dibebankan pada masing-masing bagian dalam struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Direktur Perusahaan.
   a. Mengendalikan perusahaan secara keseluruhan.
   b. Menandatangani cek.
   c. Menyetujui dana sumbangan.
   d. Mengadakan dana.
   e. Mengembangkan perusahaan.
2. Sekretaris.
   a. Membantu pimpinan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
   b. Membuat surat-surat yang dibutuhkan oleh pimpinan perusahaan.
   c. Mencatat segala kegiatan perusahaan dan menerima tamu.
   d. Menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan rapat.
3. Manajer Perusahaan.
   a. Memimpin operasional perusahaan.
   b. Melakukan pengawasan produksi secara keseluruhan.
   c. Pengangkatan dan pengeluaran karyawan.
   d. Menandatangani surat-surat keluar.
4. Bagian Produksi.
   a. Mengadakan penelitian dan pengembangan produksi.
   b. Membuat laporan produksi kepada pimpinan.

c. Membawahi para mandor dan karyawan.

5. Bagian Pemasaran.
   a. Melaksanakan penjualan hasil produksi.
   b. Membuat laporan hasil penjualan.
   c. Mengatur dan menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan atau yang menunjang pemasaran.
   d. Mencari data informasi potensial konsumen dalam operasi.
   e. Membawahi beberapa tenaga sales atau penjualan.
6. Bagian Akuntansi, Administrasi dan Umum.
   a. Membuat laporan keuangan setiap bulan dan tahun.
   b. Membuat jurnal dan rekapitulasi.
   c. Membuat buku besar.
   d. Membuat laporan keuangan untuk keperluan perbankan dan lain-lain.
   e. Menerima dan mengeluarkan uang sepengetahuan pimpinan.
   f. Bertanggung jawab menjaga kerapian dokumen.
   g. Menyetor dan mengambil dana dari bank atas sepengetahuan pimpinan.

Demikian tugas-tugas dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi perusahaan Kecap dan sirup "POPI" Kudus. Dengan bentuk organisasi ini, maka ada beberapa ciri-ciri yang terdapat pada organisasi garis yang berbentuk demikian. Dimana ciri-ciri dari organisasi garis adalah:

a) Hubungan antara pimpinan dan bawahan bersifat langsung.

b) Tujuan dari organisasi masih sederhana.

c) Organisasi kecil.

d) Jumlah karyawan sedikit.

e) Pimpinan dan karyawan saling mengenal dan dapat berhubungan tiap hari.

3.2. VARIABEL PENELITIAN

3.2.1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas disini adalah indikator lingkungan kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja tersebut antara lain:

a) Pelayanan Perusahaan terhadap Karyawan.

b) Kondisi Lingkungan Kerja

c) Hubungan Kerja Karyawan.

3.2.2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kelancaran operasional perusahaan.

3.3. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapatkan dari uji validitas instrument adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

3.4. DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan untuk menyusun laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber-sumbernya dalam hal ini adalah responden yang bersangkutan. Data yang dipergunakan oleh penulis disini adalah kuesioner.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak-pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Dimana data-data tersebut erat kaitannya dengan masalah yang sedang diselidiki sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis disini adalah:

a. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan, baik itu berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian yang sedang dilakukan.

b. Kuesioner

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara membagi-bagikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dijawab dengan masalah yang ada.

c. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada pihak-pihak yang

berkaitan, baik yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian yang sedang dilakukan

d. Dokumentasi

Dilakukan untuk memperoleh data dengan mempelajari arsip-arsip dan catatan-catatan tentang Perusahaan Kecap dan Sirup POPI pada instansi yang terkait.

3.5. POPULASI DAN SAMPEL

3.5.1. Populasi

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Dari pengertian tersebut, yang menjadi populasi adalah karyawan Perusahaan Kecap dan Sirup POPI. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan Kecap dan Sirup POPI yang berjumlah 25 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh populasi dari karyawan Perusahaan Kecap dan Sirup POPI yang berjumlah 25 orang.

3.6. TEKNIK ANALISIS

Metode yang digunakan untuk menganalisa hasil-hasil selama penelitian adalah dengan menggunakan analisis sebagai berikut :

3.6.1. Analisis Kualitatif

Analisa yang dilakukan dengan membaca tabel, grafik, atau angket yang ada kemudian dilakukan penguraian.

3.6.2. Analisis Kuantitatif

Analisa yang dapat menangani masalah tersebut diatas, penulis menggunakan rumus-rumus statistik.

3.6.2.1. Analisis Regresi Ganda

Dalam kasus ini, variabel dependen dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel penjelas. Jika kita memasukkan semua variabel yang berpengaruh tersebut ke dalam model regresi, maka kita akan menggunakan analisis regresi ganda, dimana beberapa variabel penjelas digunakan untuk memprediksi nilai dari sebuah variabel dependen.

Model umum regresi ganda (Abdul Hakim, 2001: 300):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y	=	Variabel dependen
X_1	=	Variabel independen pelayanan kerja karyawan

BAB IV

ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tersebut digunakan angket yang berisi pertanyaan dengan jumlah keseluruhan 25 angket yang dibagikan kepada karyawan dan karyawati di perusahaan yang bersangkutan.

Jawaban atas angket tersebut akan dikumpulkan, yang kemudian ditabulasikan berdasarkan kelompok analisisnya masing-masing. Analisis yang digunakan dibedakan atas analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui valid-reliabel tidaknya suatu daftar pertanyaan sebelum daftar pertanyaan tersebut disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 25 responden. Setelah data terkumpul, data kemudian diuji dengan bantuan alat statistik SPSS 11.0

4.1.1. Uji Validitas

Validitas angket pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan skor total yang mewakili variabel tersebut.

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila signifikansi korelasi tiap pertanyaan memiliki angka probabilitas berada di bawah level 0,05 atau taraf signifikan 5 %.

Berdasarkan hasil olahan data dari komputer dengan bantuan program SPSS 11.0 (lampiran 4) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan valid, yang berarti seluruh butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai r lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Zeithaml, Berry dan Parasuraman, 1996).

Berdasarkan hasil olahan data dari komputer dengan bantuan program SPSS 11.0 (lampiran 4) dapat diketahui bahwa semua item reliabel, karena nilai koefisien reliabilitas masing-masing item lebih besar dari 0,6.

Hasil uji reliabilitas (α) ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tabel hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha (α)
Pelayanan Karyawan	0,8179
Kondisi Kerja	0,8167
Hubungan Karyawan	0,8905
Kelancaran Operasional	0,8400

4.2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisa yang dilakukan dengan membaca tabel, grafik, atau angket yang ada kemudian dilakukan penguraian. Data-data tersebut didasarkan dari jawaban kuesioner yang disusun dalam bentuk tabulasi data dan dihitung presentasenya, selanjutnya dilakukan penafsiran terhadap data tersebut yaitu dengan membaca dan mengenali tabel tersebut. Hal ini perlu dilakukan untuk mendukung hasil analisis kualitatif yang digunakan.

4.2.1. Indikator Lingkungan Kerja

4.2.1.1.Pelayanan Perusahaan terhadap Karyawan

Pelayanan karyawan akan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan. Dengan pelayanan karyawan yang baik oleh

perusahaan, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakannya. Kepuasan yang diperoleh akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Pada pelayanan karyawan ini terdiri dari 7 pertanyaan yang menanyakan tentang fasilitas makan, pelayanan kesehatan dan penyedian kamar mandi dan kamar kecil.

Tabel 4.2

Tabel frekuensi Pelayanan Karyawan

	Frekuensi	Presentase
Tidak setuju	2	8 %
Netral	9	36 %
Setuju	14	56 %
Total	25	100 %

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang karyawan, 14 orang menyatakan setuju mengenai pelayanan karyawan di perusahaan Kecap dan Sirup "POPI" sudah baik. Sedangkan 2 orang menyatakan tidak setuju, dan 9 orang menyatakan netral.

4.2.1.2.Kondisi Lingkungan Kerja

Yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Perencanaan kondisi kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan layout pabrik dari perusahaan yang bersangkutan karena beberapa kondisi kerja akan dapat dipengaruhi oleh bentuk dan susunan gedung pabrik yang didirikan tersebut.

Pada kondisi lingkungan kerja ini, terdiri dari 5 pertanyaan yang menanyakan tentang penerangan, suhu udara, pengaturan suara ribut, ruang gerak dan keamanan kerja karyawan.

Tabel 4.3

Tabel frekuensi Kondisi Lingkungan Kerja

	Frekuensi	Presentase
Tidak setuju	3	12 %
Netral	5	20 %
Setuju	17	68 %
Total	25	100 %

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang karyawan, 17 orang menyatakan setuju mengenai kondisi lingkungan kerja di perusahaan Kecap dan Sirup "POPI" sudah baik. Sedangkan 3 orang menyatakan tidak setuju, dan 5 orang menyatakan netral.

4.2.1.3.Hubungan Kerja Karyawan

Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari karyawan. Hubungan karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Pada hubungan kerja ini, terdiri dari 5 pertanyaan yang menanyakan tentang pengarahan dari pimpinan, hubungan antar karyawan, dan informasi sistem pengupahan.

Tabel 4.4

Tabel frekuensi Hubungan Kerja

	Frekuensi	Presentase
Tidak setuju	3	12 %
Netral	7	28 %
Setuju	15	60 %
Total	25	100 %

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang karyawan, 15 orang menyatakan setuju mengenai hubungan kerja di perusahaan Kecap dan Sirup "POPI" sudah baik. Sedangkan 3 orang menyatakan tidak setuju, dan 7 orang menyatakan netral.

4.2.2. Kelancaran Operasional Perusahaan

Kelancaran operasional pada suatu perusahaan dapat ditunjukkan dengan proses produksi yang memiliki tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi, tidak memiliki hambatan yang berarti, efisiensi kerja yang tinggi yang akan berdampak pada besarnya biaya produksi. Dimana nantinya proses produksi tersebut memiliki biaya produksi yang seminimal mungkin.

Pada kelancaran operasional perusahaan ini, terdiri dari 3 pertanyaan yang menanyakan tentang pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5

Tabel frekuensi Kelancaran Operasional Perusahaan

	Frekuensi	Presentase
Tidak setuju	2	8 %
Netral	7	28 %
Setuju	16	64 %
Total	25	100 %

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 orang karyawan, 16 orang menyatakan setuju bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh dalam menciptakan kelancaran operasional perusahaan di perusahaan Kecap dan Sirup "POPI". Sedangkan 2 orang menyatakan tidak setuju, dan 7 orang menyatakan netral.

4.3. Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisa data yang diperoleh dengan menggunakan analisa statistik dan digunakan untuk menguji hipotesa. Untuk mempermudah dalam perhitungan, penulis menggunakan alat Bantu SPSS 11.0 .

4.3.1. Analisis Regresi Ganda

Pengertian modern tentang regresi ganda adalah hubungan yang terjadi antara satu variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas, agar dapat diketahui nilai duga rata-rata variabel tergantung atas dasar pengaruh variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini digunakan model regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y	=	Variabel dependen kelancaran operasional perusahaan
X_1	=	Variabel independen pelayanan kerja karyawan
X2	=	Variabel independen kondisi lingkungan kerja
X3	=	Variabel independen hubungan kerja
β_o	=	Konstanta
β_1-β_3	=	Koefisien regresi dari tiap *independent variable*
ε	=	Random error dalam Y

satuan, maka nilai Y (kelancaran operasional perusahaan) akan meningkat sebesar 0,267 satuan.

4) β_3 = 0,465; nilai koefisien β_3 pada X_3, hal ini dapat menunjukkan bahwa bila nilai X_3 (hubungan kerja karyawan) meningkat 1 satuan, maka nilai Y (kelancaran operasional perusahaan) akan meningkat sebesar 0,465 satuan.

4.3.2. Analisis Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individu dengan variabel dependen (Y). untuk melakukan uji t dari regresi linier ganda dilakukan dengan menentukan nilai kritis terlebih dahulu yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi (sig t) pada semua variabel bebas dengan taraf signifikansi α = 5%. Ringkasan dari hasil uji t yang dilakukan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.6
Ikhtisar Uji-t

Variabel	β	t	Sig.	Keterangan
Pelayanan Kerja Karyawan	0,239	2.501	0.021	Signifikan
Kondisi Kerja Karyawan	0,287	3.714	0.001	Signifikan
Hubungan Kerja Karyawan	0,552	5.849	0.000	Signifikan

Sumber : Lampiran 3

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan berpatokan pada bab IV yang menggunakan analisis SPSS 11.0, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda dapat diperoleh persamaan:

   $$Y = 0{,}093 + 0{,}260\,X_1 + 0{,}267\,X_2 + 0{,}465\,X_3$$

   Berarti hal ini menunjukkan bahwa nilai kelancaran operasional perusahaan pada perusahaan Kecap dan Sirup "POPI" adalah sebesar 0,093. Setiap kenaikan 1 unit pada X_1 (pelayanan karyawan), maka nilai Y (kelancaran operasional perusahaan) akan meningkat sebesar 0,260. Sedangkan apabila nilai X_2 (kondisi kerja) meningkat 1 unit, maka nilai Y (kelancaran operasional perusahaan) akan meningkat sebesar 0,267. Sedangkan apabila nilai X_3 (hubungan kerja karyawan) meningkat 1 unit, maka nilai Y (kelancaran operasional perusahaan) akan meningkat sebesar 0,465.

2. Berdasarkan perhitungan analisis uji F dan Adj R^2 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi Adj $R^2 = 0{,}919$ atau 91,9 %, hal tersebut berarti bahwa 91,9 % variabel dependen (kelancaran

operasional perusahaan), dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi ganda maka diperoleh hasil R square sebesar 0,929. hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara ketiga variabel independen tersebut. Dengan menggunakan taraf signifikan 5 % atau $\alpha = 0,05$ diperoleh F hitung sebesar 91,850 > F pada tabel sebesar 3,0725. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y.
4. Dari nilai beta, dapat diketahui bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan adalah hubungan kerja karyawan yang memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,552.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis akan memberikan saran yang dapat menjadi pertimbangan demi kemajuan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis, diketahui bahwa indikator lingkungan kerja yang paling berpengaruh pada Perusahaan Kecap dan Sirup POPI adalah hubungan kerja karyawan sebesar 0,552 satuan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan, sedangkan hubungan karyawan

yang baik akan menimbulkan rasa aman dan nyaman terhadap para karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Oleh karena itu, perlu kiranya perusahaan mengambil tindakan-tindakan proaktif untuk meningkatkan hubungan kerja karyawan, baik hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan pimpinan.

Sebaiknya diciptakan lingkungan kerja yang lebih komunikatif antara pimpinan dan karyawan sehingga semua informasi yang ada dalam perusahaan tersebut dapat segera diketahui oleh kedua belah pihak. Selain itu, dengan lingkungan kerja yang lebih komunikatif, maka akan dengan mudah diketahui apabila timbul konflik antar karyawan, sehingga pihak perusahaan dalam hal ini pimpinan dapat ikut membantu menyelesaikan konflik yang ada. Karena bagaimanapun konflik yang ada akan menimbulkan berbagai macam kerugian pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan, juga dapat berakibat terjadinya kerusakan pada mesin dan peralatan produksi yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. (1994). "*MANAJEMEN PRODUKSI Perencanaan Sistem Produksi-Buku 2.*" Edisi keempat Cetakan kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. (1993). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek."* Edisi revisi II, cetakan kesembilan. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Assauri, Sofjan. (1999). *"Manajemen Produksi dan Operasi."* Edisi revisi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Brelin, H. K., K. S. Davenport., L. P. Jennings, dan P. F. Murphy. (1997). *"FOCUSED QUALITY, Meningkatkan Mutu Produk Dengan Hasil Nyata."* Cetakan pertama. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Franklin G. moore, Thomas E. Hendrick (terj). (1986). "*Manajemen produksi dan operasi 1*", Bandung: Remadja Karya Offset.

Hakim, Abdul. (2001). *"Statistika Deskriptif untuk Ekonomi dan Bisnis."* Edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Penerbit EKONISIA FE UII.

Hani Handoko, T (1991). *"Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi."* Edisi pertama, cetakan keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mudjijah, S. (2002). *"Perbaikan Kondisi Lingkungan Kerja."*, diambil dari http://www.bl.ac.id/padma/berita/edisi42002/mudjijah42002.htm

Nurgiyantoro, Burhan., Gunawan, Marzuki. (2000). *"Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial."* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Walizer, M. H., Paul L. Wienir (terj). (1991). "*Metode dan Analisis Penelitian; Mencari Hubungan Jilid 2.*" Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Yamit, Zulian. (1996). *"Manajemen Produksi dan Operasi."* Edisi pertama. Yogyakarta: Penerbit EKONISIA FE UII.

LAMPIRAN 1

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi saya di program Manajemen Strata 1 Universitas Islam Indonesia maka saya mempunyai kewajiban untuk melakukan suatu penelitian. Oleh karena itu, saya mohon saudara/i bersedia meluangkan waktu untuk membantu saya dengan menjadi responden penelitian, yaitu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan. Untuk itu, identitas saudara/i akan terjamin kerahasiaannya.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari saudara/i sehingga terungkap **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kelancaran Operasional Perusahaan**. Karenanya, kebenaran dan kelengkapan data yang diperoleh dari jawaban saudara/i akan sangat membantu saya dalam mencapai maksud tersebut.

Demikianlah, atas partisipasi dan bantuan saudara/i, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Silma Sufi Agbas

No :

Nama :

(jika tidak keberatan)

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jawablah pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
    a. Pria
    b. Wanita
2. Umur
    a. Dibawah 20 tahun
    b. 20 s/d 30 tahun
    c. 31 s/d 40 tahun
    d. Diatas 40 tahun

KUESIONER

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini. Masing-masing pertanyaan disediakan alternative jawaban. Anda tinggal memilih salah satu alternative jawaban dengan memberikan tanda silang (x) pada nomor yang tersedia.

3	2	1
Setuju	Netral	Tidak Setuju

No.	Pernyataan	3	2	1
Pelayanan Karyawan				
1.	Perusahaan menyediakan fasilitas makan yang memadai untuk karyawan.			
2.	Perusahaan memberikan uang makan yang cukup pada karyawan.			
3.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan yang layak pada karyawan.			
4.	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan pada karyawan			
5.	Perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program kesejahteraan karyawan.			
6.	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang memadai untuk karyawan baik dalam jumlah maupun fasilitasnya.			
7.	Perusahaan menyediakan perlengkapan kamar mandi			

	(sabun, cairan pembersih).			
Kondisi Kerja				
8..	Penerangan di ruang kerja karyawan sudah cukup.			
9.	Suhu udara di ruang kerja karyawan sudah tepat.			
10.	Pengendalian dan pengaturan suara ribut (noise) di ruang kerja karyawan cukup baik			
11.	Ruang gerak di ruang kerja karyawan sudah sesuai dengan ruang gerak yang diperlukan.			
12.	Keamanan kerja sudah memadai sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.			
Hubungan Karyawan				
13.	Pimpinan perusahaan memberikan perhatian dan pengarahan dengan baik terhadap karyawan.			
14.	Informasi pekerjaan diberikan oleh pimpinan dengan lancar.			
15.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.			
16.	Pengaturan dan pemeliharaan kondisi kerja karyawan cukup baik.			
17.	Sistem pengupahan yang diberikan oleh perusahaan dapat mudah dimengerti oleh karyawan.			
Kelancaran Operasional Perusahaan				
18.	Pelayanan perusahaan terhadap karyawan yang diberikan saaat ini, mendukung kelancaran operasional perusahaan.			
19.	Kondisi lingkungan kerja saat ini mendukung kelancaran operasional perusahaan			
20.	Hubungan kerja anatara pimpinan/ karyawan dan antar karyawan saat ini mendukung kelancaran operasional perusahaan.			

LAMPIRAN 2

DATA KATEGORI JAWABAN 25 RESPONDEN

NO	X1	X2	X3	Y
1	N	S	N	N
2	S	S	S	S
3	S	S	S	S
4	S	S	N	S
5	S	S	S	S
6	S	S	S	S
7	S	S	S	S
8	S	N	S	S
9	N	TS	N	N
10	N	TS	TS	TS
11	S	N	N	N
12	N	S	S	S
13	S	S	S	S
14	N	S	TS	N
15	N	N	N	N
16	S	N	S	S
17	S	S	S	S
18	TS	TS	TS	TS
19	S	S	S	S
20	TS	S	N	N
21	S	N	N	N
22	N	S	S	S
23	N	S	S	S
24	N	S	S	S
25	S	S	S	S

DATA RATA-RATA PENELITIAN 25 RESPONDEN

NO	X1	X2	X3	Y
1	2,29	2,60	2,20	2,33
2	2,86	3,00	3,00	3,00
3	3,00	2,80	3,00	3,00
4	2,57	2,80	2,00	2,67
5	3,00	2,80	3,00	3,00
6	2,71	3,00	3,00	3,00
7	2,71	2,80	3,00	3,00
8	2,57	2,00	2,80	2,67
9	2,00	1,60	2,00	2,00
10	1,71	1,20	1,60	1,33
11	2,43	2,00	2,20	2,33
12	2,29	2,60	2,60	2,67
13	2,57	2,40	2,80	2,67
14	2,29	3,00	1,40	2,00
15	2,29	2,20	2,00	2,33
16	3,00	2,20	2,60	2,67
17	2,86	3,00	3,00	2,67
18	1,29	1,40	1,00	1,33
19	2,57	3,00	3,00	3,00
20	1,57	2,40	2,00	2,00
21	2,57	2,00	2,20	2,33
22	2,29	2,40	2,60	2,67
23	2,14	2,60	2,80	2,67
24	2,29	2,60	2,40	2,67
25	2,43	2,60	2,80	2,67

REKAPITULASI DATA PENELITIAN 25 RESPONDEN

No	Pelayanan Karyawan (X1)								Kondisi Kerja (X2)						Hubungan Karyawan (X3)						Kelancaran Operasional (Y)			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Rata2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Rata2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Rata2
1	2	3	3	2	2	2	2	2,29	3	3	2	2	3	2,60	2	2	2	3	2	2,20	2	2	3	2,33
2	2	3	3	3	3	3	3	2,86	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	2,80	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
4	2	3	2	3	3	2	3	2,57	3	3	3	3	2	2,80	2	2	2	1	3	2,00	3	2	3	2,67
5	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	2	3	3	3	2,80	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
1	2	3	3	3	3	3	2	2,71	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
7	2	3	3	3	3	2	3	2,71	3	3	3	3	2	2,80	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
8	2	3	2	3	3	2	3	2,57	2	2	2	3	1	2,00	3	2	3	3	3	2,80	3	2	3	2,67
9	2	2	2	2	2	2	2	2,00	2	1	2	2	1	1,60	2	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00
10	1	2	2	2	2	2	1	1,71	1	1	1	1	2	1,20	2	1	1	2	2	1,60	1	2	1	1,33
11	2	2	2	3	3	2	3	2,43	2	2	2	2	2	2,00	2	3	2	2	2	2,20	2	2	3	2,33
12	1	2	2	3	3	2	3	2,29	3	2	3	3	2	2,60	3	3	3	2	2	2,60	2	3	3	2,67
13	2	3	2	3	3	2	3	2,57	2	3	2	3	2	2,40	3	2	3	3	3	2,80	3	2	3	2,67
14	2	2	3	3	2	1	3	2,29	3	3	3	3	3	3,00	1	2	2	1	1	1,40	2	2	2	2,00
15	1	2	3	3	2	2	3	2,29	2	2	2	2	3	2,20	2	2	2	2	2	2,00	2	3	2	2,33
16	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2	2	3	3	1	2,20	3	3	2	2	3	2,60	2	3	3	2,67
17	2	3	3	3	3	3	3	2,86	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	2,67
18	1	1	1	2	2	1	1	1,29	1	2	2	1	1	1,40	1	1	1	1	1	1,00	1	2	1	1,33
19	2	3	3	3	3	3	1	2,57	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
20	2	1	1	2	2	1	2	1,57	3	2	1	3	3	2,40	2	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00
21	2	3	2	3	2	3	3	2,57	2	1	2	3	2	2,00	2	2	2	2	3	2,20	2	3	2	2,33
22	2	3	2	3	2	3	1	2,29	3	2	2	3	2	2,40	3	2	2	3	3	2,60	2	3	3	2,67
23	1	3	3	2	3	2	1	2,14	3	2	3	3	2	2,60	3	3	2	3	3	2,80	2	3	3	2,67
24	1	2	2	3	3	2	3	2,29	3	2	3	3	2	2,60	3	3	3	2	1	2,40	2	3	3	2,67
25	1	3	3	3	3	2	2	2,43	3	3	2	2	3	2,60	2	3	3	3	3	2,80	2	3	3	2,67

LAMPIRAN 3

Frequency Table

Pelayanan Karyawan (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Netral	9	36.0	36.0	44.0
	Setuju	14	56.0	56.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kondisi Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	12.0	12.0	12.0
	Netral	5	20.0	20.0	32.0
	Setuju	17	68.0	68.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hubungan Kerja (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	12.0	12.0	12.0
	Netral	7	28.0	28.0	40.0
	Setuju	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Kelancaran Operasional Perusahaan (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Netral	7	28.0	28.0	36.0
	Setuju	16	64.0	64.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kelancaran Operasional Perusahaan (Y)	2.5072	.4740	25
Pelayanan Karyawan (X1)	2.4120	.4347	25
Kondisi Kerja (X2)	2.4400	.5099	25
Hubungan Kerja (X3)	2.4400	.5627	25

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hubungan Kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Pelayanan Karyawan (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kelancaran Operasional Perusahaan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964[a]	.929	.919	.1348

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Pelayanan Karyawan (X1)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.009	3	1.670	91.850	.000[a]
	Residual	.382	21	1.818E-02		
	Total	5.391	24			

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Pelayanan Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: Kelancaran Operasional Perusahaan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.093	.162		.571	.574			
	Pelayanan Karyawan (X1)	.260	.104	.239	2.501	.021	.844	.479	.145
	Kondisi Kerja (X2)	.267	.072	.287	3.714	.001	.777	.630	.216
	Hubungan Kerja (X3)	.465	.080	.552	5.849	.000	.913	.787	.340

a. Dependent Variable: Kelancaran Operasional Perusahaan (Y)

LAMPIRAN 4

Uji Validitas Variabel Pelayanan Karyawan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOT_X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.435*	.283	.312	.212	.499*	.376	.647**
	Sig. (2-tailed)	.	.030	.170	.129	.308	.011	.064	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	.435*	1.000	.673**	.494*	.528**	.738**	.188	.813**
	Sig. (2-tailed)	.030	.	.000	.012	.007	.000	.368	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	.283	.673**	1.000	.388	.387	.517**	.204	.701**
	Sig. (2-tailed)	.170	.000	.	.055	.056	.008	.328	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	.312	.494*	.388	1.000	.554**	.496*	.632**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.129	.012	.055	.	.004	.012	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson Correlation	.212	.528**	.387	.554**	1.000	.405*	.375	.668**
	Sig. (2-tailed)	.308	.007	.056	.004	.	.045	.065	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.6	Pearson Correlation	.499*	.738**	.517**	.496*	.405*	1.000	.123	.757**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.008	.012	.045	.	.558	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.7	Pearson Correlation	.376	.188	.204	.632**	.375	.123	1.000	.607**
	Sig. (2-tailed)	.064	.368	.328	.001	.065	.558	.	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
TOT_X1	Pearson Correlation	.647**	.813**	.701**	.762**	.668**	.757**	.607**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Pelayanan Karyawan (X1)

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis
******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L
P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     25.0                    N of Items =  7

Alpha =     .8179
```

Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOT_X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.605**	.575**	.707**	.588**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.003	.000	.002	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	.605**	1.000	.508**	.367	.507**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.009	.071	.010	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	.575**	.508**	1.000	.599**	.120	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.	.002	.566	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	.707**	.367	.599**	1.000	.195	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.002	.	.350	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	.588**	.507**	.120	.195	1.000	.651**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.566	.350	.	.000
	N	25	25	25	25	25	25
TOT_X2	Pearson Correlation	.909**	.791**	.723**	.738**	.651**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	25	25	25	25	25	25

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

Uji Reliabilitas Variabel Kondisi Kerja (X2)

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis
******

  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L
P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     25.0                    N of Items =  5

Alpha =     .8167
```

Uji Validitas Variabel Hubungan Karyawan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOT_X3
X3.1	Pearson Correlation	1.000	.659**	.712**	.740**	.647**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	.659**	1.000	.754**	.507**	.423*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.010	.035	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	.712**	.754**	1.000	.639**	.470*	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.001	.018	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	.740**	.507**	.639**	1.000	.677**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	.647**	.423*	.470*	.677**	1.000	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.018	.000	.	.000
	N	25	25	25	25	25	25
TOT_X3	Pearson Correlation	.898**	.792**	.849**	.859**	.780**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Karyawan (X3)

```
 ****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis
******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L
P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =      25.0                    N of Items =  5

Alpha =     .8905
```

Uji Validitas Variabel Kelancaran Operasional (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	TOT_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1.000	.482*	.694**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.	.015	.000	.000
	N	25	25	25	25
Y1.2	Pearson Correlation	.482*	1.000	.732**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.015	.	.000	.000
	N	25	25	25	25
Y1.3	Pearson Correlation	.694**	.732**	1.000	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	25	25	25	25
TOT_Y	Pearson Correlation	.827**	.854**	.930**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	25	25	25	25

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kelancaran Operasional (Y)

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis
******


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L
P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =      25.0                    N of Items =  3

Alpha =     .8400
```