

**PENGARUH FASILITAS KERJA,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Jawa Tengah)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

KHOIRUL ANAM
NIM. 12010113120114

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Khoirul Anam

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120114

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagnagn Provinsi Jawa Tengah)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 18 September 2017

Dosen Pembimbing,

Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.
NIP. 19700425 199702 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Khoirul Anam

Nomor Induk Mahasiswa : 1201013120114

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH FASILITAS KERJA,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada pegawai Dinas
Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa
Tengah)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 September 2017

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. H. Indi Djastuti, MS (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Khoirul Anam menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)** adalah hasil karya atau tulisan sendiri. erupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau menyalin dalam bentuk apapun baik rangkaian kalimat maupun simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat serta pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 September 2017

Pembuat Pernyataan,

Khoirul Anam
NIM. 12010113120114

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“ Kau tak akan pernah mampu menyebrangi lautan sampai kau berani
berpisah dengan daratan”**

(Christopher Columbus)

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah “

(HR.Turmudzi)

*Awal dari pencapaian
yang mampu saya
berikan untuk
keluarga saya, ayah,
ibu, kaka dan adik
saya.*

ABSTRACT

Human resources are the most important part to carry out the task and achieve the goal. From the results of employee performance data of the Industry and Trade of Central Java province occurred fluctuation. According to previous researchers factors of work facilities, non-physical work environment and job satisfaction affect employee performance. The purpose of this study to determine the effect of work facilities, non-physical work environment and job satisfaction on employee performance

Data collection method used in this research is questionnaires dissemination by using purposive sampling method, the sample used in this research is employees of Industry and Trade Service of Central Java Province as much as 78 respondents who have working period more than four (4) years. This research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test and t test.

The results of this study indicate that work facilities, non-physical work environment and job satisfaction affect employee performance. Adjusted R Square value of 55.2%, which means that performance can be explained by the variable working facilities, non-physical work environment and job satisfaction. The remaining 44.8% can be explained by other variables.

Keywords: Working Facilities, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Dari hasil data kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah terjadi fluktuatif. Menurut peneliti terdahulu faktor-faktor fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode purposive sampling, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 78 responden yang memiliki masa kerja lebih dari empat (4) tahun. Penelitian ini menggunakan metode analisis data diantaranya uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 55,2%, artinya kinerja dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Sisanya 44,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Fasilitas kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan karena atas rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada studi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah**” sebagai salah satu syarat untuk menempuh Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini ada banyak pihak yang memberikan motivasi dan dukungan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih atas kontribusi yang telah diberikan kepada:

1. Orang tua dan keluarga, Ayah H. Asmadi, Ibu Hj. Suryati, Kakak Ila Alkhusna dan Adik Muhammad Rizki Darmawan yang selama ini telah memberikan motivasi, perhatian, dukungan dan selalu mendoakan untuk proses perkuliahan ini sampai tahap akhir ini.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si selaku Dosen Pemeimbing yang membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dengan ilmu dan saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi.

5. Seluruh Dosen dan Jajaran Staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
6. Ibu Pudi selaku Staff Sub Bag Kepegawaian dan Umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang membantu proses penelitian ini dan seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang memberikan waktu dan berkontribusi untuk menjawab kuesioner.
7. Maharani Sekar Ayu Asmara dan keluarganya, selaku partner yang selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
8. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Namun penulis berharap skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi berbagai pihak baik pembaca maupun penulis-penulis berikutnya yang ingin menulis topik serupa.

Semarang, 18 September 2017

Penulis,

Khoirul Anam

NIM. 12010113120114

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Fasilitas Kerja	13
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	16
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Keterkaitan Antar Variabel.....	31
2.3.1 Keterkaitan Antar Variabel Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	31
2.3.2 Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.3.3 Keterkaitan Antara Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
2.5 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Variabel Penelitian	36
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3. Populasi dan Sampel.....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Metode Pengumpulan Data	45
3.6 Metode Analisis	46
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data.....	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.6.4 . Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.6.5 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Sejarah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.	54
4.1.2 Logo dan Visi Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.....	56
4.2 Deskripsi Objek Penelitian	58
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	58
4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja....	59
4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja..	60
4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin .	60
4.3 Analisis Deskriptif.....	61
4.3.1 Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.3.2 Analisis Indeks Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	64
4.3.3 Analisis Indeks Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)....	65
4.3.4 Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	66
4.4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Data	67
4.4.1 Uji Validitas.....	67
4.4.2 Uji Reabilitas.....	68
4.5 Uji Asumsi Klasik	69

4.5.1 Uji Multikolonieritas.....	69
4.5.2 Uji Normalitas.....	70
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	71
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.7 Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.7.2 Uji F (Fit Model).....	75
4.7.3 Uji T.....	76
4.8 Hasil Hipotesis.....	78
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.9.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	80
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
BAB V PENUTUPAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Keterbatasan Penelitian	85
5.3 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014-2016	3
Tabel 3.1 Ringkasan Definisi Operasioanal dan Indikator Variabel Penelitian....	40
Tabel 3.2 Ukuran Skala Likert	45
Tabel 4.1 Rincian Pendistribusian dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	59
Tabel 4.2 Crosstabulation Masa Kerja dan Usia Responden	59
Tabel 4.3 Crosstabulation Jenis Kelamin dan Masa Kerja Responden.....	60
Tabel 4.4 Crosstabulation Jenis Kelamin dan Usia Responden.....	60
Tabel 4.5 Perhitungan Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.6 Perhitungan Angka Indeks Variabel Fasilitas Kerja (X1)	64
Tabel 4.7 Perhitungan Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X2)65	65
Tabel 4.8 Perhitungan Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data	67
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Realibilitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov	71
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik F.....	76
Tabel 4.16 Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teori.....	34
Gambar 4.1 Logo Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov Jawa Tengah.....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)	70
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A	94
LAMPIRAN B	96
LAMPIRAN C	104
LAMPIRAN D	105
LAMPIRAN E	116
LAMPIRAN F.....	121
LAMPIRAN G.....	123
LAMPIRAN H.....	126
LAMPIRAN I	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tahun demi tahun perkembangan zaman pada saat ini persaingan semakin ketat khususnya dalam sebuah Instansi Pemerintah yang mengatur bidang perekonomian Negara maupun Daerah. Indoensia merupakan salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), mau tidak mau Instansi Pemerintah harus mengikuti persaingan yang terjadi pada era ini. Instansi Pemerintah tidak jauh dari hubungan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Seusai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang mana setiap daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Salah satu Instansi Pemerintah adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah, Dinprindag Provinsi Jawa Tengah memiliki tanggung jawab pada fungsi dan tugas pokok dibidang perindustrian dan perdagangan atas tugas pembantuan dan otonomi daerah dalam urusan pemerintah daerah. Untuk menjalankan tugas tersebut harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, dedikasi yang tinggi, kontribusi yang tinggi, kecepatan dan ketepatan yang tinggi. Selain itu dalam menjalankan tugas Dinas yang bertanggung jawab untuk daerah bahkan negara karyawan harus mentaati birokrasi dan kerja tim yang tinggi, sehingga keharmonisan di sebuah kantor harus terjaga. Selain itu untuk menjalankan tugas perlu di dorong pula oleh fasilitas yang memadai.

Sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga karyawan mudah jenuh di dalam suasana lingkungan kerja. Banyaknya pegawai yang memiliki usia dan karakter yang berbeda terjadi perbedaan pendapat dan tujuan sehingga menimbulkan kesenjangan antar para pegawai. Sulitnya birokrasi pada Institusi Pemerintah dapat mengurangi keharmonisan hubungan rekan sesama kerja maupun atasan bawahan. Dari hal diatas dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang tidak stabil. Dapat diketahui hasil kinerja pegawai Dinprindag dari tahun 2014-2016, sebagai berikut:

Table 1.1
Hasil Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi
Jawa Tengah
Tahun 2014-2016

Nilai	Total			Bobot	Persentase		
	2014	2015	2016		2014	2015	2016
A 91-100	5	5	8	5	5,827	5,868	9,302
B 81-90	422	417	419	4	393,47	391,55	389,767
C 71-80	2	4	3	3	1,408	2,817	2,09
D 51-70	0	0	0	2	0	0	0
E 0-50	0	0	0	1	0	0	0
Jumlah	429	426	430	Rata-rata	80,14%	80,05%	84%

Sumber : Data Primer Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah

Pada table 1.1 menunjukkan hasil pada kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dengan perhitungan penialain indeks melalui huruf A-E. Pada tahun 2014 menunjukkan hasil 80,14% dan mengalami penurunan pada tahun 2015 kinerja pegawai turun menjadi 80,05%. Pada tahun 2016 hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan menjadi 84%. Namun dari 430 karyawan yang mendapatkan nilai A masih relatif sedikit.

Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Menurut Robbins (1996) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Keeling dan Kallaus (1996) mengatakan hal yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memilih dan menggunakan furniture dan peralatan yang tepat. Selain itu, penelitian terdahulu meneliti tentang fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh Sari (2016) menghasilkan fasilitas kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Parveen *et al* (2012) menghasilkan bahwa analisis penelitian menunjukkan secara empiris infrastruktur kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, salah satu lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maqhfiranti *et al* (2014) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik positif mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti lain menemukan hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Norianggono *et al* (2014) menghasilkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan atau hasil kinerja. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rosita (2016) menyimpulkan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Awan *et al* (2014) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain mengungkapkan hal yang berbeda menurut Abidin (2010) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh Hendri *et al* (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan.

Peneliti mengambil objek penilitan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Dinprindag) Provinsi Jawa Tengah yang berada di Pahlawan, Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang berdasarkan *fenomena gap, research gap* dan terjadinya ketidakstabilan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam tiga tahun terakhir yang diindikasikan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai, hubungan kerja yang kurang kondusif dan kepuasan kerja yang rendah.

Dari rumusan masalah tersebut dapat dikembangkan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan dengan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis dapat digunakan sebagai masukan untuk mengembangkan suatu ilmu ekonomi dalam manajemen pada bidang pekerjaan perkantoran. Manfaat lain dapat digunakan sebagai pelengkap kajian teori yang terkait tentang fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Temuan yang dihasilkan dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai *research gap*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian, dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja yang rendah.

c. Bagi Universitas

Sebagai referensi mahasiswa yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya khususnya pada jurusan manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penulisan skripsi ini secara garis besar terdiri atas lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang yang menggambarkan secara umum dan mengukur seberapa pentingkah penelitian yang akan dilakukan, perumusan masalah yang menanyakan permasalahan yang ada di sebuah perusahaan yang kemudian memecahkan permasalahan dengan berbagai masukan atau solusi. Pembatasan masalah terdiri dari hal-hal yang akan diteliti. Tujuan penelitian yang berisi pernyataan mengenai tujuan dari penelitian ini melalui uji hipotesis, manfaat penelitian yang ditujukan bagi semua pihak yang akan memanfaatkan hasil dari penelitian ini dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori terdiri dari tinjauan pustaka yang berisi penjelasan secara sistematis mengenai hubungan antar variabel untuk menjawab perumusan masalah penelitian, kerangka konseptual yang mengidentifikasi variabel dan hubungan antar variabel serta mengidentifikasi asumsi teoritis dari penelitian, dan hipotesis yang berisi pernyataan yang menjadi jawaban sementara

terhadap pernyataan-pernyataan penelitian dan akan diuji secara empirik mengenai alat analisis statistik yang sesuai.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini terdiri dari rancangan penelitian (yang menjelaskan tentang prosedur penelitian, waktu penelitian, dan jenis penelitian), variabel dan pengukuran, definisi operasional, metode penarikan sampel dan metode pengumpulan data, serta yang terakhir adalah metode analisis data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian serta hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dimana akan dibandingkan antara hasil penelitian saat ini dengan hasil penelitian sebelumnya atau teori yang akan digunakan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang mengacu pada pencapaian tujuan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.