

PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI INTRACO PENTA TBK

Adrie Frans Assa

Universitas Kristen Krida Wacana

Email : adrie.assa@ukrida.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan karena manusia adalah penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cara untuk memanfaatkan sumber daya manusia sebagai satuan kerja yang efektif. MSDM menambah kegunaan untuk kemampuan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena itu sangatlah penting bagi perusahaan menerapkan MSDM. PT Intraco Penta Tbk yang juga harus meningkatkan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. PT Intraco Penta Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penyedia alat berat dan sudah beroperasi lebih dari empat puluh tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Intraco Penta Tbk. Jenis penelitiannya adalah kualitatif dengan bentuk deskriptif. Informan merupakan pegawai PT Intraco Penta Tbk. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan observasi serta studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja pegawai PT. Intraco Penta Tbk mampu memberi peran untuk mempengaruhi kinerja karyawan dan Lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada PT. Intraco Penta Tbk.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Human resources (HR) is one of the important assets in the company because humans are the driving force of the company to achieve goals. Human resource management (HRM) is a way to utilize human resources as an effective work unit. HRM adds usefulness to workforce capabilities so that company goals can be achieved, because it is very important for companies to implement HRM. Intraco Penta Ltd which also has to improve human resources to be able to improve performance in order to achieve company goals. Intraco Penta Tbk Ltd is a company engaged in the business of providing heavy equipment and has been operating for more than forty years. This study aims to determine the role of work environment and job satisfaction in improving employee performance at Intraco Penta Ltd. This type of research is qualitative with a descriptive form. The informant is an employee of Intraco Penta Ltd. Primary data was collected through interviews and observation as well as literature study. Data analysis techniques used triangulation. Based on the results of this study, job satisfaction of Intraco Penta Ltd is able to play a role in influencing employee performance and the work environment affects improving employee performance at Intraco Penta Ltd.

Keywords : Employee Performance; Job Satisfaction; Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan karena manusia adalah penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cara untuk memanfaatkan sumber daya manusia sebagai satuan kerja yang efektif (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Mondy dan Noe menyatakan bahwa MSDM menambah kegunaan untuk kemampuan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena itu sangatlah penting bagi perusahaan menerapkan MSDM.

Dimasa era revolusi industri 4.0 saat ini yang lebih mengutamakan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) yang merupakan kolaborasi teknologi siber dan otomatisasi serta dibantu oleh teknologi informasi dalam implementasi sehari-hari, keterlibatan SDM masih memegang peran utama agar tercipta efektifitas dan efisiensi kerja yang akan berdampak substansial pada kualitas dan kuantitas kerja serta biaya produksi perusahaan (Irfan, 2022; Awaluddin, 2018).

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar kesepadanan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kapasitas perusahaan dapat dilaksanakan. Kesepadanan tersebut adalah kunci utama bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2015; Marbun & Jufrizen, 2022).

Manusia sebagai modal perusahaan merupakan proses dimana keahlian khusus, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan yang direalisasikan dalam kerja, sehingga perusahaan mampu menghasilkan usaha yang profesional serta memiliki nilai ekonomis dan sesuai dengan teori dari Manuti & de Palma yang menyebutkan bahwa konsep manajemen modal manusia sangat terkait dengan proses memberikan nilai tambah pegawai kepada perusahaan.

PT Intraco Penta Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penyedia alat berat dan sudah berdiri sejak lebih dari empat puluh tahun. Pandemi covid 19 sejak tahun 2020 hingga tahun 2022 didapati fenomena yang memperlihatkan bahwa kehadiran ataupun cara kerja pegawai yang tidak sama seperti sebelum pandemi terjadi, dan hal ini disampaikan langsung oleh manajemen PT.Intraco Penta Tbk yang diwakili oleh *Vice President & Senior Human Capital Director* sebagai informasi awal dari permasalahan pada penelitian ini, melihat indikasi perubahan cara kerja pegawai yang

ada, yang menimbulkan kekuatiran dengan bagaimana kinerja pegawai dalam pencapaian target bisnis di akhir tahun 2022. Kondisi pandemi covid 19 menyebabkan perusahaan harus mencatat pendapatan minus selama dua tahun di tahun 2020 dan 2021, perusahaan juga harus melakukan pengurangan pegawai dalam jumlah yang relevan dikarenakan kemampuan modal perusahaan yang menurun drastis. Berdasarkan informasi yang diterima dari manajemen perubahan yang terjadi, bahwa ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja memang tidak sepenuhnya dilihat dari kehadiran tetapi jumlah jam pegawai berada dalam posisi siap beraktivitas dapat mempengaruhi berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai. Menurut Hasibuan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan kesungguhan hati serta waktu. Kinerja pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu: a) Kemampuan serta minat seorang pekerja, b) Kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas serta c) Peran dan besarnya motivasi kerja seorang pekerja, sehingga ketika semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka kinerja karyawan semakin besar (Lestari et al., 2020; Apriyanto & Haryono, 2020).

Pada hasil penelitian Nining Rizkayani, (2017) didapati bahwa kepuasan kerja memiliki peran untuk menghasilkan produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien sehingga karyawan memiliki kepuasan dalam kerja dapat menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki komitmen sehingga kualitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta, 2013; Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti menyakini bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja sebagai rasa dan reaksi individu terhadap lingkungan tempat dimana bekerja.

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan mengoptimalkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai selalu menjadi tolak ukur sebuah organisasi atau perusahaan menilai keberhasilan. Gyamfi menyebutkan salah satu tugas penting manajemen sumber daya

manusia adalah mengelola kinerja dan bahwa manajer yang paling efektif adalah manajer yang dapat mendorong keunggulan anggota timnya untuk menghasilkan kinerja dengan standar yang lebih tinggi dan kemudian menghasilkan kontribusi yang lebih tinggi dari tim terhadap kinerja perusahaan.

Manajemen kinerja membawa perbaikan pada kinerja perusahaan. Mengelola kinerja membutuhkan penerapan keterampilan dan pengetahuan, dan rencana aksi terdokumentasi yang kuat sehingga manajer menetapkan standar yang diperlukan yang akan berdampak pada kinerja tim (Kegel, 2013).

Menurut Afandi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Royley & Jackson menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat setelah diberikan penghargaan non-moneter sebagai apresiasi yang diterima oleh pegawai seperti pemberian tanda kehormatan atas keberhasilan pencapaian pegawai secara individu ataupun secara tim, hal tersebut memperkuat antara kinerja dan penghargaan di antara para pegawai.

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai adalah hasil yang dicapai baik secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada pegawai akan terpengaruh pada seberapa banyak pegawai memberikan manfaat kepada organisasi dan bahwa kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran pegawai juga kemampuan bekerjasama adalah indikator dari kinerja pegawai.

Perasaan pekerja baik dalam sikap senang atau sebaliknya dapat menjadi bentuk dari kepuasan dalam bekerja terlihat dari emosional pekerja dalam bekerja. Jika seorang pekerja punya tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka akan terlihat tindakan yang positif saat melakukan tugas tanggungjawabnya dan sebaliknya.

Widodo menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan sangat subyektif dan sangat tergantung pada masing-masing pekerja, sehingga pekerja yang merasa percaya diri dan memiliki kesetiaan pada tempat bekerja kecenderungannya adalah karena pekerja mendapatkan kepuasan yang diinginkan dalam melakukan pekerjaannya.

Pegawai yang dapat memenuhi tugasnya dengan lebih baik dan cepat cenderung akan merasakan puas dalam bekerja. Muindi & K'Obonyo menyatakan bahwa faktor organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga sebagai kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari sebuah penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Penelitian Nurcahyani & Adyani (2016) yang memastikan ketika pekerja tidak puas dalam kerjanya, maka mereka akan terlihat tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut pastinya akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut tidak maksimal bahkan bisa menurun. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian dari Zulindra (2019), yang menyatakan untuk bisa meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan semua karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan kemudian dapat bekerja pada kapasitas penuh bagi perusahaannya.

Indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins adalah:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental. Berdasarkan penelitiannya kecenderungan yang kuat adalah bahwa karyawan lebih menyenangi pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan ketrampilan juga kemampuan yang mereka miliki. Diperlukan pekerjaan dengan tantangan yang sedang dimana kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam kondisi tersebut, jangan kurang menantang akan menyebabkan kebosanan dan jangan terlalu banyak menantang akan timbul frustrasi dan perasaan gagal.
2. Gaji atau upah yang pantas. Banyak penelitian mengungkapkan bahwa karyawan menginginkan sistem upah yang dapat dipersepsikan dengan upah yang pantas dan memenuhi harapan mereka. Dinilai adil jika jumlah yang diterima berdasarkan pada bobot pekerjaan, ketrampilan individu, dan standar pengupahan yang berlaku, kemungkinan besar memberikan kepuasan bagi karyawan.

3. Promosi. Indikator ini diterima umum sebagai bentuk peningkatan kapasitas dari pekerja atau karyawan dengan persepsi bahwa promosi telah dibuat secara adil sehingga karyawan cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya.
4. Kondisi lokasi kerja. Lokasi tempat kerja yang baik dari sisi kenyamanan maupun yang memiliki sarana yang mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat akan sangat dibutuhkan, banyak studi yang menunjukkan bahwa karyawan menyukai lingkungan yang bersih nyaman, tidak berbahaya dan dengan perlengkapan kerja yang tidak membingungkan apalagi jika dekat dengan rumah.
5. Teman kerja. Saat bekerja cenderung karyawan juga butuh melakukan interaksi sosial, karena itu apabila mempunyai rekan sekerja yang dapat bekerjasama akan mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang meningkat, begitu juga dengan perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
6. Pekerjaan itu sendiri. Pada teori tentang “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” oleh Holland, ia menyimpulkan bahwa karyawan yang punya tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kecenderungan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya dan mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

Tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan disebut sebagai lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan tempat kerja pada sebuah perusahaan punya kaitan penting agar operasional usaha dapat berjalan lancar dengan kondisi yang mendukung juga memberi rasa puas pada karyawannya dalam bekerja dan pada akhirnya terjadilah peningkatan kinerja pada karyawannya.

Pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila tidak ditunjang oleh kondisi lingkungan tempat bekerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Tempat kerja dikatakan memiliki lingkungan yang baik dan tepat guna bila orang yang bekerja di lokasi tersebut dapat merasakan aman dan nyaman dalam beraktivitas. Tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan akan menjadi lingkungan kerja mendukung dan mendorong keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedarmayati menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh peralatan, perkakas dan bahan yang terdapat pada lingkungan disekitar area kerja dimana metode kerja serta pengaturan cara dan waktu kerja baik perseorangan maupun dalam kelompok merupakan indikator lingkungan kerja yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. **Lingkungan tempat kerja fisik.** Semua bagian dalam bentuk secara fisik di lokasi kerja yang baik secara langsung atau tidak dapat memberi pengaruh kepada pekerja.
2. **Lingkungan tempat kerja non fisik.** Kondisi hubungan yang terjadi disebabkan pekerjaan yang dilakukan, baik dengan lini yang di atasnya atau sebaliknya maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja menentukan kualitas kinerja karyawan yang dapat dicapai. Semua aspek yang menimbulkan tindakan dan reaksi dengan tubuh juga pikiran pegawai adalah bagian dari lingkungan kerja, sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja pada pegawai dibutuhkan analisa dalam mengelolah psikologi organisasi baik secara fisik, mental dan sosial pada pekerjaan maupun lingkungan dimana pegawai dapat bekerja dengan efektif fan efisisen guna mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja mampu memberikan kemudahan untuk aktivitas kerja juga meminimalisir hal-hal yang mengakibatkan frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran pegawai adalah fokus utama dalam pengelolaan lingkungan kerja karena jika lingkungan tempat bekerja dapat menyenangkan kemungkinan besar kondisi kelelahan akibat kerja yang monoton juga perasaan bosan akan diminimalkan. dan pada akhirnya pegawai dapat menghasilkan kinerja maksimal.

Konsep yang dapat digunakan dalam melihat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti mengacu pada grand theory dua faktor Hezberg (Hasibuan, 2016) dimana konsep ini menyatakan bahwa ada dua macam faktor yang memiliki andil dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, dua faktor tersebut adalah:

1. Faktor Intrinsik

- a. Pekerjaan dapat memberikan rasa senang bagi pelaku kerja maka dapat dikatakan pekerjaan yang menyenangkan dapat mendorong kinerja maksimal. Mendapat peluang untuk berprestasi_tugas dan tanggungjawab yang didelegasikan dapat dikerjakan karyawan dengan menunjukkan prestasi.

b. Mampu meningkatkan keterampilan. Se jauh mana sebuah pekerjaan yang dilakukan memberi peluang bagi para pelaku kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Upah atau imbalan. Semua pendapatan baik uang maupun barang dapat menggantikan atau mengapresiasi jasa atau kerja yang diberikan pelaku kerja.

b. Lingkungan kerja. Lingkungan tempat pekerjaan dilakukan memberikan dukungan bagi pelaku dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebijakan perusahaan. Peraturan dan keputusan manajemen yang memberikan motivasi yaitu seberapa besar kebijakan perusahaan mendorong pelaku kerja untuk bekerja giat.

Penelitian terdahulu oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Life Insurance. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskripsi, merupakan rancangan penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menjelaskan suatu masalah. Studi deskriptif bertujuan untuk menjelaskan populasi, situasi, atau fenomena secara akurat dan sistematis (Creswell, 2016).

Sumber data yang dimaksud adalah penjelasan tentang subjek penelitian dan objek penelitian yang sesuai dengan kriteria seperti karakteristik subjek dan objek yang sesuai untuk menjawab permasalahan. Subjek penelitian adalah pegawai PT Intranco Penta Tbk yang menjadi narasumber. Objek penelitian merupakan inti dari problematika penulisan. Objek penulisan ini adalah tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja, terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti akan mengetahui dan menganalisis tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Intraco Penta Tbk.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini berupa data dari beberapa informan yang relevan. Data sekunder adalah tulisan yang berupa laporan dari penelitian orang lain, yaitu melalui studi pustaka seperti buku, tesis, jurnal, dokumen resmi, Koran, website resmi (Suhadi, 2003).

Analisis data dalam penelitian kualitatif akan berlangsung bersamaan dengan bagian-bagian lain dari pengembangan penelitian kualitatif yaitu pengumpulan data dan penulisan temuan. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti (Sugiyono, 2011). Peneliti memiliki tujuh ciri sebagai instrument penelitian. Ciri-cirinya adalah responsive, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas perluasan pengetahuan, memproses data secepatnya, memanfaatkan kesempatan untuk mengklarifikasikan dan mengikhtisarkan, terakhir memanfaatkan kesempatan untuk mencari respon yang tidak lazim dan idiosinkritik. Peneliti kemudian menyiapkan alat-

alat yang menunjang proses pengumpulan data seperti alat tulis, pedoman wawancara dan alat perekam.

Pada penelitian ini validitas yang digunakan adalah triangulasi data, yang merupakan pengambilan data dari sumber data informasi yang berbeda. Menurut (Creswell, 2016) data yang diambil dari sumber data yang berbeda tersebut digunakan untuk membangun justifikasi tema-tema secara koheren, tema-tema yang dibangun dari sumber data atau perspektif dan partisipan merupakan proses yang dapat menambah validitas penelitian. Bentuk triangulasi dalam penelitian ini dituangkan dengan berbagai sumber data yang bervariasi dengan melakukan wawancara terhadap subjek yang merupakan pegawai PT Intraco Penta Tbk serta didukung dengan pengumpulan dokumen-dokumen maupun materi audio visual. Periksa hasil transkripsi untuk memastikan tidak ada kesalahan selama proses, pastikan tidak ada definisi dan makna mengambang mengenai kode-kode selama proses pengkodean dan lakukan *cross-check* kode-kode yang juga dikembangkan oleh peneliti lain, dengan membandingkan hasil yang diperoleh secara mandiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Intraco Penta Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penyedia alat berat dan sudah beroperasi lebih dari empat puluh tahun. Pandemi covid 19 sejak tahun 2020 hingga tahun 2022 didapati fenomena yang memperlihatkan bahwa kehadiran ataupun cara kerja pegawai yang tidak sama seperti sebelum pandemi terjadi, dan hal ini disampaikan langsung oleh manajemen PT. Intraco Penta Tbk yang diwakili oleh *Vice President & Senior Human Capital Director* sebagai informasi awal dari permasalahan pada penelitian ini, beliau melihat indikasi perubahan cara kerja pegawai yang ada, yang menimbulkan kekuatiran dengan bagaimana kinerja pegawai dalam pencapaian target bisnis di akhir tahun 2022. Kondisi pandemi menyebabkan perusahaan harus mencatat pendapatan minus selama dua tahun di tahun 2020 dan 2021, perusahaan juga harus melakukan pengurangan pegawai dalam jumlah yang relevan dikarenakan kemampuan modal perusahaan yang menurun drastis, pada tabel 1 penurunan jumlah pegawai selama tiga tahun terakhir pada laporan tahunan PT. Intraco Penta Tbk.

Dampak pandemi yang menyebabkan perubahan yang signifikan di PT Intraco Penta Tbk terhadap aktivitas bekerja juga proses usaha yang dilakukan, juga mengalami

perubahan dari bekerja sepenuhnya pada lokasi kerja menjadi dapat bekerja dari lokasi mana saja para pegawai berada selama terhubung dengan jaringan komunikasi yang disepakati.

Perubahan yang terjadi di perusahaan pasca pandemi adalah sebagai berikut: 1) Pengurangan pegawai dalam jumlah yang banyak; 2) Perubahan pada setiap pengawasan pada lini kerja; 3) Pengurangan ruang kerja yang digunakan; 4) Tugas dan tanggung jawab setiap karyawan menjadi multifungsi, karena berkurangnya SDM; 5) Besaran gaji yang masih sama dan bonus yang tidak ada, padahal pekerjaan tugas dan tanggung jawabnya bertambah; dan 5) Fasilitas untuk pegawai yang ditiadakan karena beberapa gedung yang belum difungsikan.

Informan penelitian ini berdasarkan lamanya bekerja di PT. Intraco Penta Tbk dengan informan yang sudah bekerja di atas 10 tahun sebanyak 57 orang atau 57% , disusul terbanyak berikutnya adalah informan yang sudah bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 26 informan atau 26% lalu informan yang bekerja kurang dari 6 informan atau 6% yang bekerja diantara 3 – 5 tahun dan yang kurang dari 3 tahun berjumlah 11 informan atau 11%. (Tabel 2)

Lingkungan kerja berdasarkan kondisi ruangan dimana pekerjaan dilakukan yang mengalami perubahan baik lokasi yang hampir semua berpindah ruang dengan tujuan efisiensi ruangan dan efektifitas komunikasi ditambah perubahan pada rekan kerja bahkan atasan pada semua lini. Hasil dari wawancara dengan beberapa pegawai didapatkan bahwa pegawai merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut sehingga ada kecenderungan akan berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan teori yang menyebutkan bahwa yang dapat dikatakan sebagai lingkungan dalam tempat kerja ialah hal-hal yang ada yang berhubungan dan mempengaruhi bagi para pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Danang, 2015).

Pada teori yang dinyatakan Mangkunegara, lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render menjelaskan lingkungan kerja sebagai area fisik di mana para pegawai bekerja untuk menghasilkan kinerja dan meningkatkan kualitas kehidupan pekerjaan pegawai.

Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Herzberg (Hasibuan, 2016) adalah:

1. Faktor Intrinsik

a. Pekerjaan dapat memberikan rasa senang bagi pelaku kerja maka dapat dikatakan pekerjaan yang menyenangkan dapat mendorong kinerja maksimal.

Pegawai di PT Intranco Penta Tbk diberikan pekerjaan serta tambahan tugas dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan kapasitas masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan tersebut tidak menjadi beban bagi pegawai. Jika pekerjaan dan tugas tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, akan membuat pegawai merasa stress, frustrasi dan bisa jadi depresi. Peluang ini dapat menjadi pemicu bagi pegawai untuk berprestasi karena tugas dan tanggungjawab yang didelegasikan dapat dikerjakan karyawan dengan baik dan hasilnya maksimal.

b. Mampu meningkatkan keterampilan.

Sejauh mana sebuah pekerjaan yang dilakukan dapat memberi peluang bagi para pegawai untuk meningkatkan keterampilan. Tambahan atau peningkatan ketrampilan bisa didapatkan oleh pegawai dengan salah satu caranya adalah ditantang oleh perusahaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab baru. Pegawai yang kreatif dan memiliki inovasi yang tinggi akan menerima tugas dan tanggung jawab baru sebagai tantangan yang harus diselesaikan dengan baik. Perusahaan telah membekali pegawai dengan pendampingan dan pelatihan yang mendukung pekerjaan tersebut.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Upah atau imbalan

Semua pendapatan baik uang maupun barang dapat menggantikan atau mengapresiasi jasa atau kerja yang diberikan pelaku kerja. Tidak dipungkiri bahwa orang bekerja karena membutuhkan uang untuk melangsungkan kehidupannya baik dirinya sendiri ataupun keluarganya, maka upah sebagai faktor utama orang mau bekerja harus menjadi perhatian yang utama. Dikenal istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP) yang merupakan Batasan upah terendah disuatu provinsi atau daerah. Menurut Menaker bahwa perhitungan UMP 2023 didasarkan pada kemampuan daya beli yang diwakili variabel tingkat inflasi dan variabel pertumbuhan ekonomi yang tercipta dari indikator produktivitas dan indikator perluasan kerja. Kedua indikator tersebut dipandang dapat mewakili dari kedua unsur baik pekerja maupun pengusaha. Gaji di PT Intraco Penta Tbk tidak mengalami kenaikan padahal tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai yang tinggal 485

orang per tahun 2021 telah bertambah dari sebelumnya, pegawai melakukan pekerjaan *multitasking*. Sebanyak 59% pegawai mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini masih menjadi pekerjaan rumah yang harus ditindaklanjuti oleh pihak manajemen, untuk dapat menampah gaji pegawai atau bisa kembali memberikan bonus akhir tahun kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Lingkungan kerja.

Lingkungan tempat pekerjaan dilakukan memberikan dukungan bagi pelaku dalam melaksanakan pekerjaan. Kebijakan perusahaan. Peraturan dan keputusan manajemen yang memberikan motivasi yaitu seberapa besar kebijakan perusahaan mendorong pelaku kerja untuk bekerja giat. Lingkungan kerja dibagi ke dalam dua bentuk yaitu:

- 1) **Lingkungan tempat kerja fisik.** Semua bagian dalam bentuk secara fisik di lokasi kerja yang baik secara langsung atau tidak dapat memberi pengaruh kepada pekerja. Perpindahan ruang kerja dan tidak difungsikannya kembali beberapa Gedung oleh pihak manajemen membuat pegawai dipindahkan dari ruang kerjanya yang lama ke tempat yang baru dengan kondisi tidak terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja seperti sediakala. Hal ini membuat pegawai merasa tidak nyaman dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal karena fasilitas pendukung tidak tersedia. Pihak manajemen harus mempertimbangkan kembali hal ini guna menunjang peningkatan kinerja pegawai.
- 2) **Lingkungan tempat kerja non fisik.** Kondisi hubungan yang terjadi disebabkan pekerjaan yang dilakukan, baik dengan lini yang di atasnya atau sebaliknya maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Hubungan antara pegawai dengan atasan mengalami perubahan terkait dengan adanya pengurangan pegawai, hal ini menyebabkan pegawai dan atasan harus beradaptasi kembali satu sama lain dan mulai menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antara sesama pegawai juga mengalami perubahan karena makin mengecilnya struktur dalam perusahaan karena pengurangan pegawai, adaptasi dilakukan oleh antar pegawai untuk dapat bekerjasama dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing karena pekerjaannya saling terintegrasi.

Menunjukkan bahwa setelah dua tahun pegawai pada PT, Intraco Penta Tbk bekerja dari rumah, bahkan pada beberapa divisinya hampir benar-benar tidak dapat

melakukan aktivitas apapun dikarenakan pandemi. Titik usaha alat berat PT Intraco Penta Tbk sebagian besar pekerjaan sangat membutuhkan area khusus untuk dilakukan maka perubahan lingkungan kerja dengan kembali beraktivitas di area perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Kepuasan kerja menjadi variabel kedua yang diteliti dalam peningkatan kinerja pegawai melihat dari penambahan beban kerja, pengurangan fasilitas pegawai, perubahan tata letak kerja dan tim kerja dan tidak ada gaji bertambah. Dari wawancara yang dilakukan kepada pegawai menyatakan harapan adanya kenaikan gaji walaupun pada akhirnya menyadari akan kondisi perusahaan yang terpuruk karena kondisi pandemi selama dua tahun ini membuat perusahaan hampir benar-benar berhenti beroperasi. Menurut Wibowo menyatakan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa keadaan perusahaan dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih memiliki kinerja yang baik, dan ketika rasa puas timbul maka semakin banyak perusahaan menerima hasil kerja pegawai secara maksimal.

Kehadiran pegawai menggunakan aplikasi yaitu talenta, selama tiga bulan pertama sejak PT Intraco Penta Tbk mengeluarkan peraturan bekerja sepenuhnya di kantor dengan jam operasional kerja dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 16.00 wib, pegawai yang diwajibkan melakukan absensi *online* melalui aplikasi talenta hanya sekitar 10% pegawai yang hadir tepat waktu dan saat jam operasional kerja yang dibuat satu jam lebih awal dari jam pulang sebelum masa pandemi yaitu pukul 17.00 wib, diperoleh data hampir 50% pegawai pulang lebih cepat dari jam pulang yang ditentukan yaitu pukul 16.00 wib, maka terlihat ada perubahan dalam kinerja yang diperlihatkan oleh para pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan alasan untuk bekerja, hal tersebut disampaikan oleh Dhermawan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Banyak penelitian juga menunjukkan dampak besar dari kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai itu sendiri, rekan kerja, atasan dan promosi. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja

pegawai, sehingga peneliti menemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana faktor fisik, mental, dan lingkungan kerja melakukan perannya, sehingga kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat pegawai terganggu saat bekerja dan akan menurunkan kepuasan kerja (McGowan, 2021). Robbins menyebutkan kepuasan kerja pada pegawai akan meningkat dengan dukungan berbagai aspek seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fakta menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan dan salah satu faktor yang membuat kinerja pegawai tinggi adalah lingkungan kerja, sehingga setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki peran terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada pegawai di PT. Intraco Penta Tbk mampu meningkatkan hasil kinerja pegawainya. Ketika pegawai tetap memiliki pekerjaan dalam kondisi banyak pegawai yang sudah di PHK membuat pegawai merasakan kepuasan tersendiri yang akhirnya memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik pada perusahaan di PT. Intraco Penta Tbk.

Kepuasan kerja dari karyawan PT Intraco Penta Tbk mampu memberikan peran terhadap lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perasaan puas pegawai P.T intraco Penta Tbk yang disebabkan masih memiliki pekerjaan disaat kondisi yang susah mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja untuk membuat pegawai tetap menjaga situasi kerjanya sesuai dengan kebutuhan bisnis di PT. Intraco Penta Tbk.

Kinerja memang tidak sepenuhnya dilihat dari kehadiran tetapi jumlah jam pegawai berada dalam posisi siap beraktivitas dapat mempengaruhi berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai. Menurut Hasibuan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja,

dan kesungguhan hati serta waktu. Kinerja pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu: a) Kemampuan serta minat seorang pekerja, b) Kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas serta c) Peran dan besarnya motivasi kerja seorang pekerja, sehingga ketika semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka kinerja karyawan semakin besar.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan alasan untuk bekerja, hal tersebut disampaikan oleh Dhermawan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Banyak penelitian juga menunjukkan dampak besar dari kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai itu sendiri, rekan kerja, atasan dan promosi. Susanto menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga peneliti menemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sesudah melakukan pengolahan data dan menganalisis hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut Lingkungan kerja memiliki peran yang positif dan relevan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Intraco Penta Tbk, Kepuasan kerja dari pegawai PT. Intraco Penta Tbk memiliki peran yang positif dan relevan pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran yang positif dan relevan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Intraco Penta Tbk, Kepuasan kerja mampu berperan terhadap lingkungan kerja terhadap pegawai pada PT. Intraco Penta Tbk. Memperhatikan lingkungan kerja di PT Intraco Penta Tbk agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, B., Asia, B. D. E., & dan Praktik, S. D. M. T. Abdillah, AC, & Wajdi, F.(2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2014). Evaluasi Kinerja SDM. In Refika Aditama. Bandung: Refika Aditama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21-31.

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33-45.
- Ariani, M., SU, I. A., & Rahim, R. R. (2021). Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(2), 233-243.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(1), 53-67.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasdiah, Darsa R, Rahmat M.R. & Adnan A.A , (2018), “Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang” Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hertati, L., Nazarudin, N., & Fery, I. (2020). Top Management Support Functions in Higher Education Management Accounting Information Systems. *Illomata International Journal of Tax and Accounting*, 1(4), 210-224.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434-439.
- Katheria, A., & Stellwagen, L. (Eds.). (2021). *Care for the Term Newborn, An Issue of Clinics in Perinatology, E-Book* (Vol. 48, No. 3). Elsevier Health Sciences.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60-74.

- Rowley, C., & Jackson, K. (2010). *Human Resource Management: The Key Concepts*. Routledge.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 26-33.
- Sutrisno, H. (2001). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 125-138.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai PT. Intraco Penta Tbk

2019	2020	2021
1.182	681	485

Sumber : Laporan Tahunan PT. Intraco Penta Tbk Tahun 2021

Tabel 2. Data Lama Bekerja Informan

Keterangan Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 3 Tahun	11	11%
3 – 5 Tahun	6	6%
5 – 10 Tahun	26	26%
> 10 Tahun	57	57%
Jumlah	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti (2022)