

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar para pegawai yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Mangkunegara (2005: 105) diantaranya adalah :

1. Lingkungan Fisik Kerja

Kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik temperatur dan kelembapan.

1) Penerangan (cahaya)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer disimpulkan bahwa suara gaduh berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Dan hasil penelitian W. Burns dan Kryter dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Desibel (Db) dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan pupil mata membesar. Sebaliknya, dan hasil penelitian Donnerstein dan Wilson dapat disimpulkan bahwa suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stress.

3) Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak bisa dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz dalam Wibowo (2005: 67) yang mengemukakan: "*Color, it has been alleged, can increase production, lower accidents and error, and raise morale*" (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja). Sebagai contoh, warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dirasakan

seolah-olah menjadi lebih luas. E. Sundstrom dalam Mangunegara (2005: 106) mengemukakan warna sejuk adalah biru dan hijau, warna pastel adalah biru muda dan kuning muda, warna hangat adalah kuning dan merah, sedangkan warna netral adalah abu-abu, kecoklatan dan coklat. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

4) Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Penggunaan musik pada waktu bekerja menambah suasana kerja semakin *relax* dan bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz dalam Wibowo (2005: 67)

”As with color, extravagant claims have been made about the effects of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired at the end of the workday as a result of listening to music while they work”.

Efektif tidaknya musik dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

5) Temperatur dan Kelembaban

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah

untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam suatu organisasi agar mendukung terciptanya suasana yang kondusif guna mendukung kinerja seseorang. Siagian (2011: 57) berpendapat bahwa ada dua macam lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:
 - a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan rasa sempit.
 - c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
 - d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
 - e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sebaliknya yang mudah dicapai karyawan.
 - f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun
 - g) sekitarnya.
 - h) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupu angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan karena, pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap yang ramah, saling menghargai serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud hubungan sosial. Berdasarkan teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan sangat penting, karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercapainya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2011: 31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Wursanto (2009: 45) “Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa”.

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana para pegawai bekerja yang di dalamnya terdapat interaksi sosial berupa hubungan atau relasi kerja. Hubungan tersebut berupa hubungan formal dan non formal yang dilakukan bawahan terhadap atasan maupun sesama bawahan, dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Relasi kerja sangat diperlukan untuk kelangsungan pekerjaan. Relasi dan kerjasama yang baik dapat mendorong motivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap ramah, saling menghargai, serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud dari hubungan sosial. Hal ini diperlukan pimpinan yang dapat memberikan perhatian dan pengarahan sehingga dapat mendorong hubungan yang serasi antar karyawan. Hubungan antar sesama karyawan sangat perlu sekali diperhatikan karena apabila seorang karyawan sudah merasa tidak nyaman dengan teman kerjanya dipastikan karyawan tersebut akan malas untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, lingkungan kerja sosial ini lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat

dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009: 268) disebutkan yaitu:

1) Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut antara lain:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2) Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan

berbagai cara. Menurut Wursanto (2009: 269) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009: 92) bahwa “Tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan susunan kerja yang harmonis dengan menciptakan *human relations* sebaik-baiknya”. Karena itu, maka pimpinan

menjadi factor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Khoiriyah, Lilik (2009: 27) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu udara.

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3. Ruang gerak.

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak Suhu udara. Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para

karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

4. Keamanan kerja.

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Dimana keamanan menggambarkan keadaan tenang, tidak merasa takut, gelisah atau resah. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup mengganggu yaitu kebisingan, kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

6. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja. Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh

karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

2.1.3.4 Pengertian Produktivitas

Menurut Mulyadi (2006:66) :

“Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja, begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja”.

Menurut Sinungan (2005:12) :

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa jasa: “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber sumber dalam memproduksi barang-barang”.

Menurut Handoko (2001:25) Produktivitas merupakan salah satu dari beberapa perkembangan baru dalam manajemen personalia dan sumber daya manusia yang penting. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Sehubungan dengan itu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja

personel secara kuantitatif tidak segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat.

Sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja antara lain:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas tugasnya. Menurut Mangkunegara, kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dalam hal ini karyawan harus memiliki mind set, keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti, dan indah.

b. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Menurut Mangkunegara, kuantitas kerja adalah ukuran

seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya. Dalam hal ini karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

c. Ketepatan waktu

Menurut Dharma (1995:476) Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien.

d. Semangat kerja

Menurut Moekijat (1997:31) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

e. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud:

1. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
2. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.

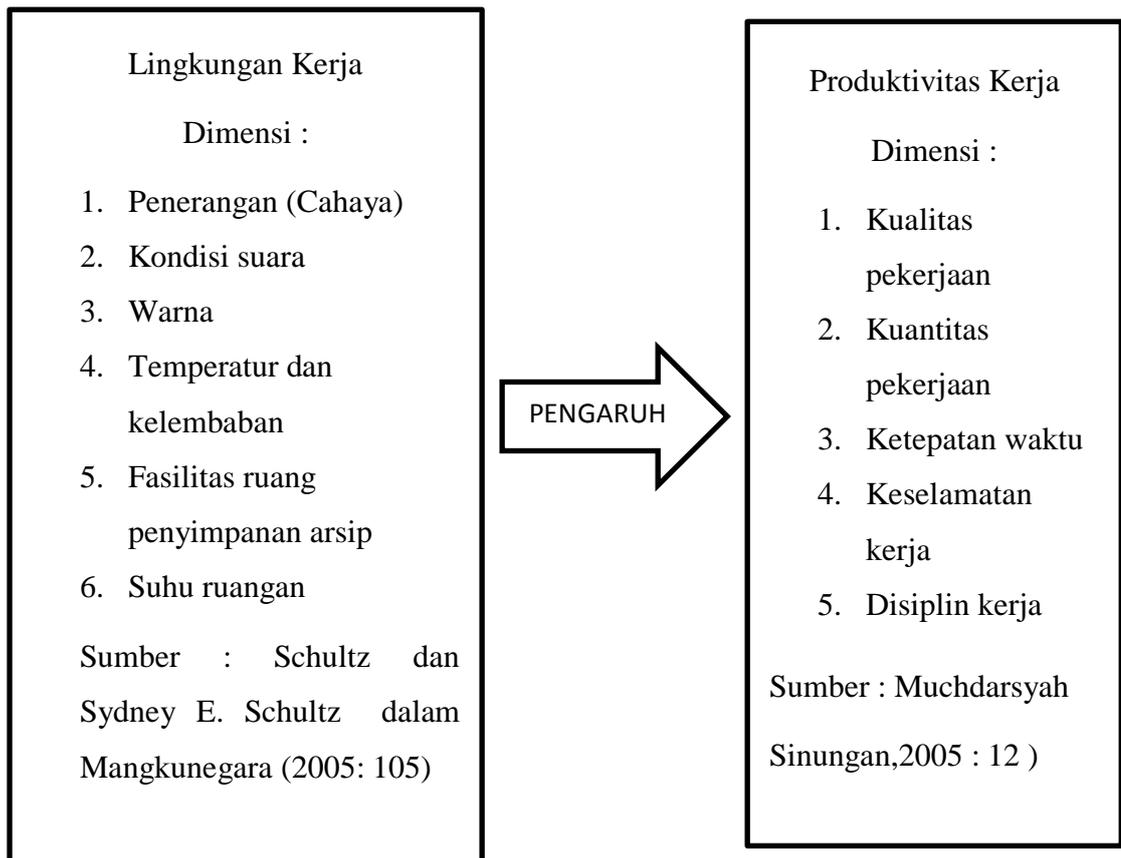
3. Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.
4. Mematuhi semua peraturan yang ada.

Menurut Sinungan (2003:115) :

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya dari teori tersebut selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

2.2 Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan dalam memahami alur penelitian ini, maka dibuat kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y), sebagaimana dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian:

Gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y).

2.3 Hipotesis

Bertitik tolak pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV Eka Karya Graha Tasikmalaya”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Menurut Suharsimi Arikunto (2009: 160), “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Berdasarkan variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif verifikatif*. Sugiyono (2009: 11) menjelaskan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Tujuan dari penelitian *deskriptif* adalah membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta yang ada serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara sistematis, faktual dan akurat. Sedangkan pengertian penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2004: 7), “Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampling jenuh. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008: 122), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif survey* dan *Explanatory survey*. metode *Explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan hubungan dari suatu variabel ke