



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PAD BPJS KETENAGAKERJAAN
BOGOR KOTA**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Sheren Tantian

0211 18 103

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
BOGOR KOTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
BOGOR KOTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 19 Oktober 2022

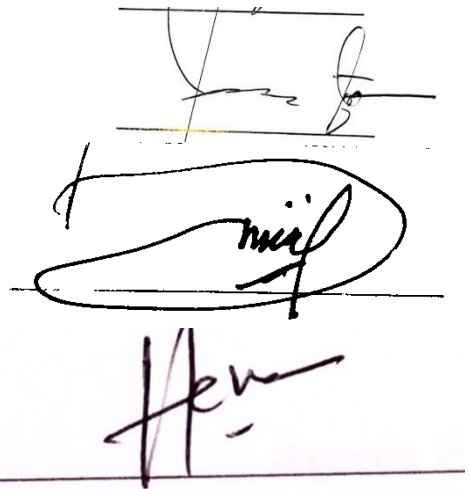
Sheren Tantian
02111 18 103

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, A.k, MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sheren Tantian

NPM : 0211 18 103

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk Skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dan karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 19 Agustus 2022



Sheren Tantian

02111 18 103

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

SHEREN TANTIAN. 021118103. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Di bawah bimbingan : KETUT SUNARTA dan HERMAN. 2022.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

Penelitian ini mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengelola hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis regresi dengan uji t yang diolah menggunakan IMB SPSS statistik 25.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki pengaruh yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata responden atas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,967 yang artinya memiliki tingkat pengaruh pada kategori sangat baik. Hasil uji hipotesis regresi dengan uji t nilai koefisien t_{hitung} sebesar $8,879 > t_{tabel}$ sebesar 2,022 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Dan berdasarkan hasil korelasi (R) sebesar 0,814 dan $R Square$ sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata kunci : lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa, dan pembahasan, yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, adik, keluarga besar penulis yang selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, serta motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti EL, SE., Msi., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi.
8. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk, dan saran.
9. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

10. Teruntuk kesayanganku Randi Gunawan, yang selalu memberikan semangat dan memberikan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Sahabat terbaik Syahdila Utami, Amelia Putri Utami, dan VannySyah Amelia Putri, yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa untuk penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Manajemen kelas C 2018 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.
13. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2018.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Bogor, Agustus 2022

Sheren Tantian

DAFTAR ISI

JUDUL
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	PENDAHULUAN
1.1	Latar Belakang 1
1.2	Identifikasi dan Perumusan Masalah 7
1.2.1	Identifikasi Masalah 7
1.2.2	Perumusan Masalah 8
1.3	Maksud dan Tujuan Penelitian 8
1.3.1	Maksud Penelitian 8
1.3.2	Tujuan Penelitian 8
1.4	Kegunaan Penelitian 9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.2	Kinerja Karyawan 13
2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan 13
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 14
2.2.3	Indikator-indikator Kinerja Karyawan 15
2.3	Lingkungan Kerja 16

2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.3.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	18
2.3.4	Indikator-indikator Lingkungan Kerja	19
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	19
2.4.2	Kerangka Pemikiran	25
2.5	Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	27
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1	Objek Penelitian	27
3.2.2	Unit Analisis	27
3.2.3	Lokasi Penelitian	27
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1	Jenis Data Penelitian	27
3.3.2	Sumber Data Penelitian	28
3.4	Operasionalisasi Variabel	28
3.5	Metode Penarikan Sampel	31
3.6	Metode Pengumpulan Data	31
3.7	Uji Kualitas Data	32
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	33
3.8	Metode Pengolahan atau Analisis Data	34
3.8.1	Metode Analisis Deskriptif	34
3.8.2	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	34
3.8.3	Metode Analisis Koefisien Determinasi	35
3.9	Uji Asumsi Klasik	
3.9.1	Uji Normalitas	35
3.9.2	Uji Linearitas	35
3.9.3	Uji Multikolinearitas	35
3.9.4	Uji Heteroskedastisitas	35
3.9.5	Uji Hipotesis Koefisien Regresi dengan Uji t	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1	Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	37
4.1.2	Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	38

4.1.3	Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota ...	40
4.2	Profil Responden	40
4.3	Uji Kualitas Data	43
4.3.1	Uji Validitas	43
4.3.2	Uji Reliabilitas	45
4.3.3	Uji Analisis Deskriptif	46
4.3.4	Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	46
4.3.5	Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	60
4.3.6	Analisis Regresi Linier Sederhana	75
4.3.7	Analisis Koefisien Determinasi	75
4.4	Uji Asumsi Klasik	76
4.4.1	Uji Normalitas	76
4.4.2	Uji Linearitas	77
4.4.3	Uji Multikolinearitas	77
4.4.4	Uji Heteroskedastisitas	78
4.4.5	Uji Hipotesis Koefisien Regresi dengan Uji t	78
4.5	Pembahasan	79
4.5.1	Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	79
4.5.2	Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	80
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	81
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	82
5.2	Saran	83
 DAFTAR PUSTAKA		84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		86
LAMPIRAN		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data Penilaian Kinerja Individu Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2018 – 2020	3
Tabel 1.2	: Hasil Observasi Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2021	5
Tabel 1.3	: Observasi Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2021	6
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 3.2	: Skala Lickert (Lingkungan Kerja)	32
Tabel 3.3	: Skala Lickert (Kinerja Karyawan)	32
Tabel 3.4	: Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	33
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5	: Uji Validitas Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.6	: Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja sudah baik	46
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Penerangan membantu karyawan menyelesaikan tugasnya	47
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Mengenai Penerangan Menggunakan lampu standar	48
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja	48
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Mengenai Pendingin udara terasa berlebihan	49
Tabel 4.14	: Tanggapan Responden Mengenai Pendingin udara membuat suhu tubuh menjadi tidak stabil	50
Tabel 4.15	: Tanggapan Responden Mengenai Kurangnya penataan peralatan kerja	50
Tabel 4.16	: Tanggapan Responden Mengenai Dokumen-dokumen belum tersusun rapih	51
Tabel 4.17	: Tanggapan Responden Mengenai Peralatan tulis belum tersusun rapih	52

Tabel 4.18	: Tanggapan Responden Mengenai Suara bising terdengar sampai keruang kerja	52
Tabel 4.19	: Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja	53
Tabel 4.20	: Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan dapat mengganggu pendengaran	54
Tabel 4.21	: Tanggapan Responden Mengenai Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga dengan baik	54
Tabel 4.22	: Tanggapan Responden Mengenai Kantor dijaga oleh CCTV keamanan	55
Tabel 4.23	: Tanggapan Responden Mengenai Kantor memberikan kenyamanan lingkungan kerja	56
Tabel 4.24	: Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik	56
Tabel 4.25	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan	57
Tabel 4.26	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki suasana kerja yang baik	58
Tabel 4.27	: Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.28	: Interpretasi Hasil	60
Tabel 4.29	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	61
Tabel 4.30	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	61
Tabel 4.31	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	62
Tabel 4.32	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	63
Tabel 4.33	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti	63
Tabel 4.34	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu memberikan target dalam bekerja	64
Tabel 4.35	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	65
Tabel 4.36	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat	65
Tabel 4.37	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan	66
Tabel 4.38	: Tanggapan Responden Mengenai Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi	67

Tabel 4.39	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang di hasilkan	67
Tabel 4.40	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi	68
Tabel 4.41	: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan	69
Tabel 4.42	: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mengawasi Karyawan secara langsung.....	69
Tabel 4.43	: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan dukungan melalui motivasi kerja	70
Tabel 4.44	: Tanggapan Responden Mengenai Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis	71
Tabel 4.45	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasa dihargai hasil kerjanya oleh atasan	71
Tabel 4.46	: Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama berjalan dengan baik	72
Tabel 4.47	: Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap kinerja	73
Tabel 4.48	: Interpretasi Hasil	74
Tabel 4.49	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	75
Tabel 4.50	: Hasil Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.51	: Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.52	: Hasil Uji Linearitas	77
Tabel 4.53	: Hasil Uji Multikolinearitas	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Konstelasi Penelitian	26
Gambar 3.1	: Kurva Uji Hipotesis	37
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	38
Gambar 4.2	: Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Gambar 4.3	: Diagram Responden Berdasarkan Usia	41
Gambar 4.4	: Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Gambar 4.5	: Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Gambar 4.6	: Uji Heteroskedastisitas	78
Gambar 4.7	: Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Selesai Praktik Kerja Lapangan
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%
- Lampiran 6 Distribusi Nilai r_{tabel} $df = 1 - 50$
- Lampiran 7 Titik Presentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tanpa sumber daya manusia yang baik semua kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sumber daya yang berkompeten. Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin beroperasi tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya didukung oleh kinerja karyawan yang baik dan dengan begitu maka perusahaan akan dapat mempermudah dalam mencapai tujuan karena dorongan dari kinerja yang selalu meningkat.

Didalam suatu perusahaan menginginkan peningkatan untuk kemajuan dan kesejahteraan para karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi bekemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini di mungkinkan karena adanya faktor dari kinerja karyawan. Sangat disayangkan, jika sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Kinerja karyawan sangatlah penting didalam suatu perusahaan untuk mencapai kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dan yang diperlukan oleh perusahaan adalah untuk selalu memperhatikan keadaan atau kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat berpengaruh positif kepada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat pada waktu yang sudah di tentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan. Namun perlu dipahami bahwa kinerja bukan saja sekedar dari hasil pekerjaan itu sendiri, tetapi juga mencakup bagaimana proses tersebut berlangsung. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat

meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tersebut akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Kinerja juga dapat mempengaruhi hasil atau tujuan perusahaan, jika kinerja buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan sebaliknya, jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan perencanaan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain adalah gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar Karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota merupakan singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan sangat penting dan diperlukan karena risiko sosial ekonomi dapat terjadi kapan saja, kepada siapa saja, dan dimana saja. Termasuk perlindungan dan ketidakpastian seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, pensiun, dan lain sebagainya. BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki visi, yaitu menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan Bangsa, yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

Berdasarkan data sekunder BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, dalam melakukan penilaian karyawan, BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota menggunakan Indikator Kinerja Individu yang meliputi perilaku, kerja, kinerja pelayanan, mutu pelayanan, dan kinerja sebagai unit alat ukur penilaian kinerja karyawan. Dapat diketahui pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 kinerja karyawan sudah baik karena terjadinya peningkatan penilaian dengan Predikat Sangat Memuaskan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1, berikut:

Tabel 1.1 **Data Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Istimewa	Nilai Sangat Memuaskan	Nilai Memuaskan	Nilai kurang
1.	2018	45	28	14	1	2
2.	2019	49	3	26	20	0
3.	2020	50	11	37	2	0

Sumber : Data Sekunder, BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, 2021

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas mengenai Indikator Kinerja Individu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota tahun 2018 dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 45 karyawan, terdapat 28 karyawan yang mendapatkan nilai istimewa dengan presentase 62%, 14 karyawan mendapatkan nilai sangat memuaskan dengan presentase 31%, 1 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan 2%, dan 2 karyawan yang mendapatkan nilai kurang dengan presentase 4%. Sedangkan pada tahun 2019 dengan jumlah 49 karyawan terdapat 3 karyawan yang mendapatkan nilai istimewa dengan presentase 6%, 26 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan dengan presentase 53%, dan 20 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan dengan presentase 41%. Dan yang terakhir di tahun 2020 dengan jumlah karyawan 50 karyawan terdapat 11 karyawan yang mendapatkan nilai istimewa dengan presentase 22%, 37 karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan dengan presentase 74% dan 2 karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan dengan presentase 4%. Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota terbilang baik dengan adanya peningkatan

Predikat Sangat Memuaskan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan sudah maksimal.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Setiap karyawan ingin memiliki lingkungan yang nyaman agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pekerjaan akan terganggu dan membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak mencapai target. Dan juga kondisi lingkungan yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah mengalami stress, tidak semangat bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. “Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dinyatakan bahwa keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang juga baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan bagi para karyawan serta membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Edy Sutrisno (2016), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya
Kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Temperatur atau Suhu Ruangan
Kenyamanan suhu ruangan yang ada di ruang kerja karyawan.
3. Tata Letak Peralatan Kerja
Kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
4. Tingkat Kebisingan
Gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
5. Keamanan Kerja
Keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
6. Hubungan Antar Karyawan
Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Adapun permasalahan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota peneliti mengetahui berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey kepada 10 karyawan serta observasi langsung terkait dengan lingkungan kerja yang disebabkan keadaan

lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari temperatur atau suhu ruangan yang tidak stabil, peralatan kerja yang kurang tersusun rapih, kebisingan yang timbul dari kendaraan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, yang mengakibatkan tidak nyaman ketika sedang bekerja. Berikut adalah hasil *pra survey* atas pernyataan mengenai lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota:

Jawaban Responden Atas Pertanyaan Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota:

Tabel 1.2 Hasil Observasi *Pra Survey* Kondisi Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2021

No	Jumlah Responden	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	10	Penerangan atau pencahayaan	4	6	0	0	0
2.	10	Temperatur	2	3	0	5	0
3.	10	Tata Letak Peralatan Kerja	3	2	0	5	0
4.	10	Tingkat Kebisingan	2	3	0	5	0
5.	10	Keamanan	4	6	0	0	0
6.	10	Hubungan antar karyawan	4	6	0	0	0

Sumber: Data Primer, Hasil Pra Survey, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki kondisi yang kurang baik, dari 10 responden menjawab:

- 60% responden mengatakan bahwa penerangan atau pencahayaan di ruang kerja sudah baik.
- 50% responden mengatakan bahwa temperatur di ruang kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat mempengaruhi suhu tubuh.
- 50% responden mengatakan bahwa tata letak peralatan kerja belum tersusun rapih.
- 50% Responden mengatakan bahwa tingkat kebisingan dapat terdengar hingga keruang kerja dan mengganggu kararyawan pada saat bekerja.

- 60% responden mengatakan bahwa keamanan lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik.
- 60% responden mengatakan bahwa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.

Berikut adalah data observasi langsung terkait dengan lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota:

Tabel 1.3 Hasil Observasi *Pra Survey* Kondisi Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2021

No	Indikator	Kondisi	Keterangan
1.	Penerangan atau pencahayaan	Baik	Keterangan lampu di dalam ruangan sudah sesuai
2.	Temperatur atau suhu ruangan	Kurang Baik	Terdapat temperatur ruangan yang berlebihan sehingga menyebabkan ketidak stabilan pada suhu tubuh
3.	Tata Letak Peralatan Kerja	Kurang Baik	Kurangnya Penataan peralatan kerja dalam ruangan
4.	Tingkat Kebisingan	Kurang Baik	Suara kendaraan dapat terdengar sehingga dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja
5.	Keamanan	Baik	Lingkungan di tempat kerja selalu terjaga dengan baik keamanannya
6.	Hubungan antar karyawan	Baik	Mampu bekerjasama secara tim untuk menyelesaikan pekerjaan

Sumber: Data Primer, Hasil Pra Survey, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota berada dalam kondisi kurang kondusif. Hal ini selaras dengan hasil observasi langsung yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Diantaranya penerangan atau cahaya masuk kedalam kondisi baik, karena lampu sudah sesuai untuk mempermudah dan membantu ketelitian para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Temperatur atau suhu ruangan di ruang kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan kondisi kurang baik, karena ruang kerja memiliki temperatur atau suhu ruangan yang berlebihan yang disebabkan oleh pemakaian AC yang terlalu dingin menyelimuti ruang kerja, sehingga banyak karyawan yang mengeluh karena temperatur di ruang kerja dapat mempengaruhi suhu tubuh menjadi tidak stabil.

Tata letak peralatan kerja di ruang kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki kondisi yang kurang baik, karena terdapat peralatan atau berkas dokumen yang berserakan di meja kerja karyawan yang menyebabkan ketidak rapihan pada meja di ruang kerja.

Tingkat kebisingan di BPJS Ketenagakerjaan dengan kondisi yang kurang baik. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota terletak tepat di dekat jalan raya atau jalan utama yang biasa dilewati oleh berbagai macam kendaraan seperti motor, mobil, dan bus sehingga menimbulkan suara-suara bising yang masuk kedalam tempat kerja, dan membuat kurangnya konsentrasi pada saat bekerja.

Keamanan lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki kondisi yang baik, keamanan di kantor ini selalu dijaga oleh petugas dan dilengkapi fasilitas CCTV untuk memantau pergerakan setiap karyawan, serta setiap karyawan dapat terlindungi dengan baik dengan tujuan untuk tetap menjaga kenyamanan para karyawan di tempat kerja.

Hubungan antar karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, terbilang baik, para karyawan mampu bekerja secara individu atau perorangan maupun bekerjasama secara tim atau kelompok untuk mempermudah pekerjaan agar dapat segera terselesaikan, dan tentunya untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal.

Dari tabel sebelumnya dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dalam kondisi yang kurang kondusif sehingga para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, namun terdapat kinerja karyawan yang sudah baik dan sudah maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik untuk memberikan semangat kerja dan kenyamanan dalam bekerja yang dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat penting, sehingga karyawan harus mampu dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih baik, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain :

1. Lingkungan Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota berada di lingkungan yang kurang kondusif, karena temperatur atau suhu di ruang kerja berlebihan, tata letak peralatan kerja kurang tersusun rapih, dan tingkat kebisingan yang menimbulkan suara kendaraan terdengar hingga ke ruang kerja yang mengganggu konsentrasi saat bekerja.
2. Penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sudah baik dan maksimal, karena pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan dengan Predikat Sangat Memuaskan. Pada tahun 2018 dengan

jumlah 45 karyawan terdapat 14 karyawan yang mendapat nilai Sangat Memuaskan dengan presentase 31%, pada tahun 2019 dengan jumlah 49 karyawan terdapat 26 karyawan yang mendapat nilai Sangat Memuaskan dengan presentase 53%, dan pada tahun 2020 jumlah karyawan 50 karyawan terdapat 37 karyawan yang mendapat nilai Sangat Memuaskan dengan presentase 74%. Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota terbilang sudah baik dan maksimal.

3. Hasil kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota terbilang sudah baik, meskipun terdapat beberapa lingkungan kerja yang kurang baik dan kinerja yang baik dihasilkan oleh karyawan yang memiliki hubungan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan secara maksimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, dan untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang dibahas yaitu mengenai Pagaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Bagi seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, hasil penelitian diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

2. Kegunaan Akademis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi perusahaan mengenai lingkungan kerja yang bersangkutan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat didalam suatu organisasi maupun instansi yang meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan sumber daya manusia adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR).

Dalam sumber daya manusia perlu memperhatikan orang yang berada disekitar kita baik karyawan atau rekan kerja, karena dalam sumber daya manusia, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan karyawan agar tetap berjalan dengan baik. Di bawah ini merupakan sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Sunyoto (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi antar karyawan dan penyatupadu sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efesiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Menurut Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “proses manusia melalui perencanaan rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efesien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan, dan yang terakhir budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik”.

Berdasarkan dari uraian di atas tentang pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia, dalam kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan menguraikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli menyimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sondang Siagian (2015) manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat
Setiap manajemen harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang di tunjukan kepada organisasi yang bersangkutan.
2. Tujuan Organisasi
Manajemen sumber daya manusia yang baik di tunjukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi.
3. Tujuan Fungsional
Memiliki atribut yang tercermin pada berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, kesediaan bekerjasama, penumbuhan, pengembangan, dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain.
4. Tujuan Pribadi
Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga didasarkan keyakinan dengan bekerja pada organisasi itu akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas tentang tujuan manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah tujuan masyarakat dalam memberikan saran kepada manajemen, tujuan organisasi dalam memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM, tujuan fungsional untuk mengatasi situasi sulit dalam mencegah agar tidak ada gangguan dalam hubungan antar karyawan, dan tujuan pribadi agar dapat menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dan manajemen organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan catatan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh atas pelaksanaan kerja terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan keefektifan kinerja lainnya dalam kurun waktu tertentu melalui perseorangan maupun kelompok kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing.

Berikut ini adalah pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Sinambela (2016) Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Wibowo (2016) Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa “sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

Berdasarkan dari uraian di atas tentang pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam dan luar dirinya. Faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor yang berasal dari luar dirinya antara lain adalah gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan tempat karyawan bekerja.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. **Kemampuan dan Keahlian**
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. **Pengetahuan**
Pengetahuan merupakan hasil yang didapatkan seorang individu dari teori atau pengalaman. Bila seseorang memiliki banyak pengetahuan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. **Rancangan Kerja**
Merupakan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
4. **Kepribadian**
Merupakan karakteristik yang dimiliki setiap individu. Kepribadian setiap individu memiliki karakter yang berbeda. Kepribadian bisa dilihat dari sikap dan perilaku yang dimiliki setiap orang atau individu.
5. **Motivasi kerja**
Merupakan dorongan ataupun dukungan dari seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan yang telah dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Sikap dan Mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan

6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

Berdasarkan uraian diatas tentang faktor-faktor menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, pendidikan, dan keterampilan.

2.2.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik dengan individu maupun kelompok dalam organisasi. Ada beberapa indikator-indikator kinerja karyawan menurut Edison (2016), sebagai berikut:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Berdasarkan uraian di atas tentang indikator-indikator lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan berupa fasilitas pendukung pada saat bekerja baik yang berbentuk maupun non berbentuk, yang menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun unsur yang ada pada lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Penerangan di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan ditempat kerja
4. Keamanan ditempat kerja

Lingkungan kerja telah disebut dan dijelaskan adanya suatu ukuran-ukuran pada lingkungan kerja yang harus disesuaikan agar terciptanya lingkungan yang aman dan nyaman bagi para karyawan serta tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja dinyatakan bahwa “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Mangkunegara (2017) Lingkungan kerja dinyatakan bahwa “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya karyawan serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan Kerja dinyatakan bahwa “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Nurmansyah (2018) Lingkungan kerja dinyatakan bahwa “tempat dimana karyawan melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya”.

Menurut Sudaryo (2018) Lingkungan kerja dinyatakan bahwa “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan uraian di atas tentang pengertian lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan yaitu, sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya
Penerangan atau cahaya sangat perlu di perhatikan karena dengan adanya cahaya yang cukup dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Temperatur
Temperatur di ruang kerja perlu disesuaikan karena temperatur yang berlebihan akan membuat suhu tubuh dapat berubah dan tidak stabil.
3. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara yang baik adalah dengan menyediakan ventilasi udara yang cukup untuk memudahkan dalam pertukaran udara yang masuk ke dalam ruang kerja.
4. Kebisingan
Kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan menjadi tidak konsentrasi pada saat bekerja karena timbulnya suara bising dapat mengganggu pendengaran karyawan sehingga bisa membuat karyawan merasa kurang nyaman pada saat bekerja.
5. Keamanan
Keamanan di tempat kerja sangat di perlukan karena adanya keamanan para karyawan merasa terjamin keamanannya pada saat bekerja.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan, sebagai berikut:

1. Bangunan Tempat Kerja
2. Ruang Kerja
3. Ventilasi Udara
4. Tempat Ibadah
5. Sarana Angkutan Karyawan

Berdasarkan dari uraian di atas tentang faktor-faktor lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan.

2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Menurut Sarwoto (2015) menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan dari uraian di atas tentang jenis-jenis lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya
Kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Temperatur atau Suhu Ruangan
Kenyamanan suhu ruangan yang ada di ruang kerja karyawan.
3. Tata Letak Peralatan Kerja
Kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
4. Tingkat Kebisingan
Gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
5. Keamanan
Keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman pada saat bekerja.
6. Hubungan Antar Karyawan
Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya
Penerangan atau cahaya yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah.
2. Warna
Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang ada pada dinding ruang dan alat-alat lainnya.
3. Sirkulasi Udara
Mengenai faktor sirkulasi udara ini yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Tingkat Kebisingan
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya melakukan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lainnya.
5. Keamanan di Tempat Kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Berdasarkan uraian di atas tentang indikator-indikator lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya, warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan keamanan di tempat kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Suatu topik atau pembahasan biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi, *thesis*, dan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan lima penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Indah Yuliani dan Suprayoga (2021)	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan	Variabel X: - hubungan antar rekan kerja - suasana kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana, uji F	Hasil dari uji F yang dilakukan ditemukan

	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya)	variabel Y (Kinerja Karyawan)	<ul style="list-style-type: none"> - tersedianya fasilitas kerja - keamanan <p>Variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kualitas - kuantitas - ketepatan waktu - kemandirian - komitmen 		<p>bahwa jumlah F adalah 212,095 lebih besar dari F tabel 3,32 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima atau dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai Rsquare sebesar 0,833 ini berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen/ kinerja pegawai adalah 0,883 atau 83,3%. Sedangkan 15,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak termasuk kedalam penelitian ini.</p>
2.	Kartika Yuliantari (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hubungan antar karyawan - sirkulasi udara - kebisingan ditempat kerja - penerangan - keamanan di tempat kerja - peraturan kerja <p>Variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kualitas - kuantitas - ketepatan waktu 	<p>Analisis Deskriptif</p> <p>Analisis Korelasi Rank Spearman</p> <p>Analisis Koefisien Determinasi</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara</p>

					lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,781X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,781.
3.	Raulian Mauri Putri (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bogor (Studi Kasus Pada	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X: - penerangan - sirkulasi - temperatur - tata letak peralatan kerja - kebisingan - keamanan Variabel Y: - kualitas - kuantitas	Analisis regresi linier sederhana Analisis Koefisien Determinasi Uji asumsi klasik	Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,571, dengan t_{hitung} sebesar 4,470 lebih besar dari t_{tabel} 2,018 maka H_0 ditolak

	Dinas Sosial Kota Bogor)		<ul style="list-style-type: none"> - waktu - penekanan biaya - pengawasan 		<p>dan Ha diterima, koefisien determinasi besarnya korelasi (R) sebesar 0,563 dan Rsquare sebesar 0,317. Hal ini berarti 3,17% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 68,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.</p>
4.	Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bangunan tempat kerja - peralatan kerja - fasilitas perusahaan - sarana angkutan <p>Variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kualitas - kuantitas - waktu 	Analisis regresi linier sederhana Hipotesis regresi dengan uji t	<p>Hasil uji regresi linier sederhana dan determinasi menunjukkan bahwa Rsquare adalah 0,405 artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan sebesar 40,5% sedangkan sisanya sebesar 59,5% merupakan faktor yang lain</p>

					yang belum diteliti dalam penelitian ini.
5.	Rusti Mawa Paci (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Hotel Dima Padang	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Varibel X: - lingkungan kerja fisik -lingkungan kerja non fisik Variabel Y: - kualitas - kecepatan waktu - kehadiran - kemampuan bekerjasama - inisiatif kerja - pengetahuan kerja	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linier Sederhana	Lingkungan kerja Hotel Dima Padang ditinjau dari dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan termasuk dalam kategori tidak, kinerja karyawan di Hotel Dima Padang ditinjau dari enam indikator yaitu kualitas, kecepatan, waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama, inisiatif kerja, pengetahuan tentang kerja, keseluruhan termasuk dalam kategori cukup dengan presentase 42%.

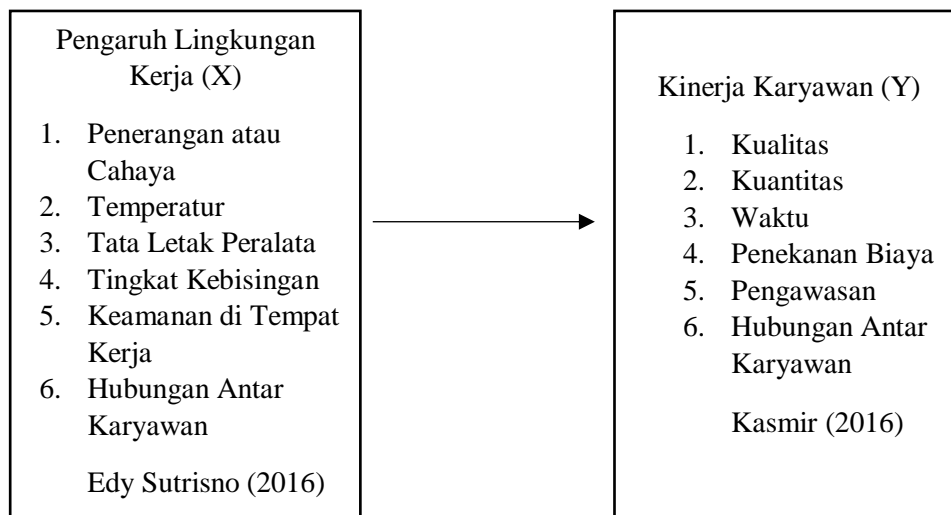
2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir”.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja sebagai variabel X (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen). Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya karyawan serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun individu”. Dan menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Dan hubungan antar karyawan perlu diperhatikan, karena setiap karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan maupun dengan atasannya, serta mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila perusahaan menerapkan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya. Sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah lingkungan kerja (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota kurang baik.
2. Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota baik.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan kuat pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* untuk mengetahui pengaruh kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X (Independen) dan Kinerja Karyawan variabel Y (Dependen). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

3.2 Objek, Unit Analisi, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini untuk menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Objek penelitian yang diteliti adalah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana lingkungan kerja sebagai variabel bebas yaitu X (Independen), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yaitu Y (Dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu individual (perorang). Individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari responden setiap individu. Dimana individu disini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, yang berjumlah 42 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang beralamat di Jl. Pemuda No. 28, Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari praktik kerja lapangan dan fenomena yang terjadi di instansi, dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari kepala bidang manajemen sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai hasil penilaian kinerja karyawan selama periode 2018 – 2020 di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Data Kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil *survey* dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

sumber penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu, kelompok individu, atau dari instansi yang diteliti dengan cara melalui wawancara, menyebarkan kuesioner, dan observasi kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X (Independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (Dependen). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur pengaruh antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut dari operasional variabel:

3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Penerangan / Pencapaian	1. Penerangan di tempat kerja sudah baik 2. Penerangan membantu karyawan	Ordinal

Lingkungan Kerja (X)		dalam menyelesaikan tugas nya 3. Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar	
	Temperatur / Suhu Ruangan	1. Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja 2. Pendingin udara berlebihan 3. Membuat suhu tubuh tidak stabil	Ordinal
	Tata Letak Peralatan Kerja	1. Kurangnya penataan peralatan kerja 2. Dokumen-dokumen belum tersusun rapih 3. Peralatan tulis belum tersusun rapih	Ordinal
	Tingkat Kebisingan	1. Suara bising terdengar sampai keruang kerja 2. Kebisingan dapat mengganggu konsentersasi saat bekerja 3. Mengganggu pendengaran	Ordinal
	Keamanan	1. Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga 2. Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan 3. Memberikan kenyamanan lingkungan kerja	Ordinal
	Hubungan antar Karyawan	1. Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik 2. Karyawan memiliki perasaan senang	Ordinal

Kinerja Karyawan (Y)		bekerjasama dengan atasan 3. Memiliki suasana kerja yang baik	
	Kualitas	1. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik 3. Bekerja sesuai dengan kemampuan	Ordinal
	Kuantitas	1. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja 2. Menyelesaikan pekerjaan secara teliti 3. Selalu memberikan target dalam bekerja	Ordinal
	Waktu	1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat 3. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaann	Ordinal
	Penekanan Biaya	1. Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh intansi 2. Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	Ordinal

		3. Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan intansi	
	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan 2. Pimpinan mengawasi karyawannya secara langsung 3. Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja 	Ordinal
	Hubungan antar Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis 2. Karyawan merasa sangat dihargai hasil kerjanya oleh atasan 3. Bekerjasama berjalan dengan baik 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel data responden pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 42 karyawan untuk diteliti sebagai sampel. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Non-probability Sampling*, menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "*Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel" dengan teknik penarikan sampel *sampling jenuh* atau sensus, menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "*sampling jenuh* atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel".

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu *survey* atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dengan menyebarkan kuesioner dan praktik kerja lapangan. Metode pengumpulan data

sekunder yaitu melalui media internet. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode *survey*, adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Kuesioner penelitian ditunjukkan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

**Tabel 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X
(Lingkungan Kerja)**

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

**Tabel 3.3 Skala Lickert Variabel Y
(Kinerja Karyawan)**

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data sekunder yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

3.7 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya semua instrumen kuesioner yang berisi pernyataan dari variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas “merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat”. Metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*, dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan
 X = Skor butir pertanyaan
 Y = Total skor
 $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum Y$ = Jumlah nilai distribusi y
 n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dan di uji validitas sebanyak 42 karyawan. Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 25.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas “merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan rumus Koefisien *Alpha Cronbach*, dengan rumus:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Nilai reliabilitas
 K = Jumlah item dalam instrumen (banyaknya butir pertanyaan)
 $\sum S_t$ = Mean kuadrat kesalahan
 S_t = Varians total

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Nilai a	Keterangan
1.	$a < 0,6$	Kurang Reliabel

2.	$0,6 < a < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$a > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

3.8.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif “digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, dan pembuatan grafik, diagram, atau gambar. Teknik analisis memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban dari setiap butir pertanyaan diolah untuk dapat mengetahui tanggapan total responden”. Dengan rumus sebagai berikut:

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan variabel (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya.

3.8.2 Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier sederhana “didasarkan pada pengaruh fungsional atau kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Dan adapun persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

3.8.3 Metode Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) analisis koefisien determinasi (R^2) “digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y)”. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik “digunakan dalam pengujian untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi” (Ghozali, 2018)

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2018). Data yang di uji dan dapat dinyatakan normal harus memenuhi syarat dengan memiliki jumlah signifikansi $> 0,05$ data dinyatakan berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas “bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada variabel dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak uji linearitas dapat dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria yang berlaku jika nilai signifikan pada *linearity* $< 0,05$ maka terdapat pengaruh linear” (Susanto dan Sugiyono, 2015)

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas “bertujuan untuk melakukan uji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen” (Ghozali, 2018)

3.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedasititas” (Ghozali, 2018).

3.9.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi dengan Uji t

Menurut Ghozali (2016) “untuk mengetahui apakah ada koefisien penelitian signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan” maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{b}{S_{ab}}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

S_{ab} = Standar deviasi dari variabel bebas

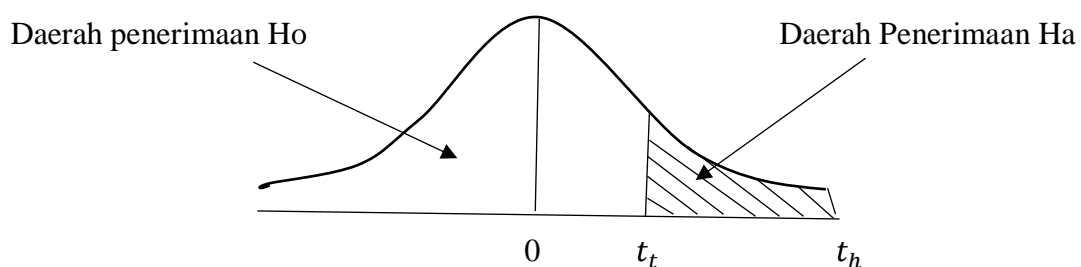
Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak memiliki pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
2. $H_a : \rho \neq 0$, artinya memiliki pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05, kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< \alpha$ 5% maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
2. Jika nilai signifikansi $> \alpha$ 5% maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan menurut Ghozali (2016) sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat dari perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum dan mengenai sejarah singkat profil instansi, struktur organisasi, serta visi dan misi, sebagai berikut:

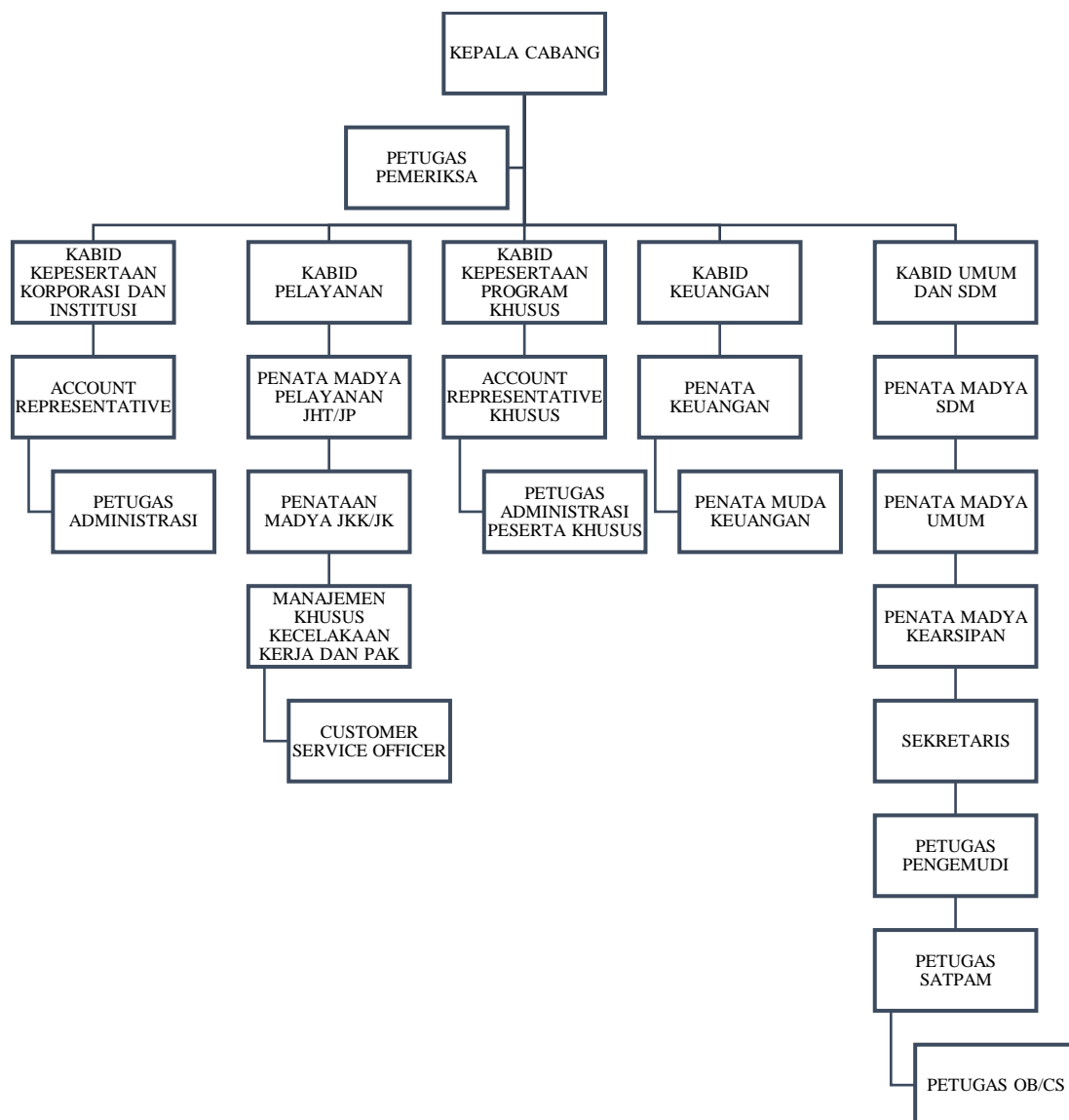
4.1.1 Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota semula bernama PT Jamsostek (Persero), PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 jo UU No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, dan tercatat pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja bidang ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Perburuahan (PMP) No. 48/1952 jo PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggara, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjut hingga berlakunya UU No. 24 Tahun 2011.

Pada tahun 2011, ditetapkanlah UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Dengan adanya sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

4.1.2 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Cabang

Kepala Kantor Cabang memiliki tugas:

Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan di unit kerjanya juga merencanakan dan menetapkan kebijakan operasional di kantor cabang serta menyerahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.

2. Sekretaris

Sekretaris memiliki tugas:

Menerima telepon dan memberikan informasi kepada penelepon, mengambil pesan, atau pengalihan panggilan kepada individu yang tepat. Serta mengatur konferensi atau pertemuan juga pemesanan perjalanan bagi personil kantor. Dan menulis atau mengetik, mendistribusikan catatan rapat, korespondensi rutin dan membuat laporan.

3. Bidang Pemasaran

Bidang Pemasaran memiliki tugas:

Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya. Dan menyusun program pemasaran (dalam rangka kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, sebagai acuan kegiatan operasional.

4. Bidang Keuangan dan TI

Bidang Keuangan dan TI memiliki tugas:

Mengkoordinasikan pengelolaan keuangan agar kegiatan operasional cabang dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien. Dan mengkoordinasikan pencatatan transaksi keuangan untuk mendukung penyajian laporan keuangan yang lengkap dan akurat.

5. Bidang Umum dan SDM

Bidang Umum dan SDM memiliki tugas:

Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan karyawan serta perkembangannya untuk optimalisasi kegiatan kantor cabang, mempersiapkan pelaksanaan diklat sesuai batas kewenangan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan karyawan, dan memastikan untuk memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana kerja serta administrasi dan kerumah tanggaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

6. Bidang Pelayanan

Bidang Pelayanan memiliki tugas:

Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang pelayanan untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidang pelayanannya, mengkoordinasikan proses penetapan jaminan guna memperoleh besaran jaminan yang akurat, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan, mengkoordinasikan penyelesaian keluhan peserta guna meningkatkan kepuasan peserta, dan memantau kinerja petugas pelayanan (Customer Service), untuk memastikan terpenuhinya standar pelayanan yang telah ditetapkan.

4.1.3 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Visi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota:

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan Bangsa, yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

Misi BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian Nasional.

4.2 Profil Responden

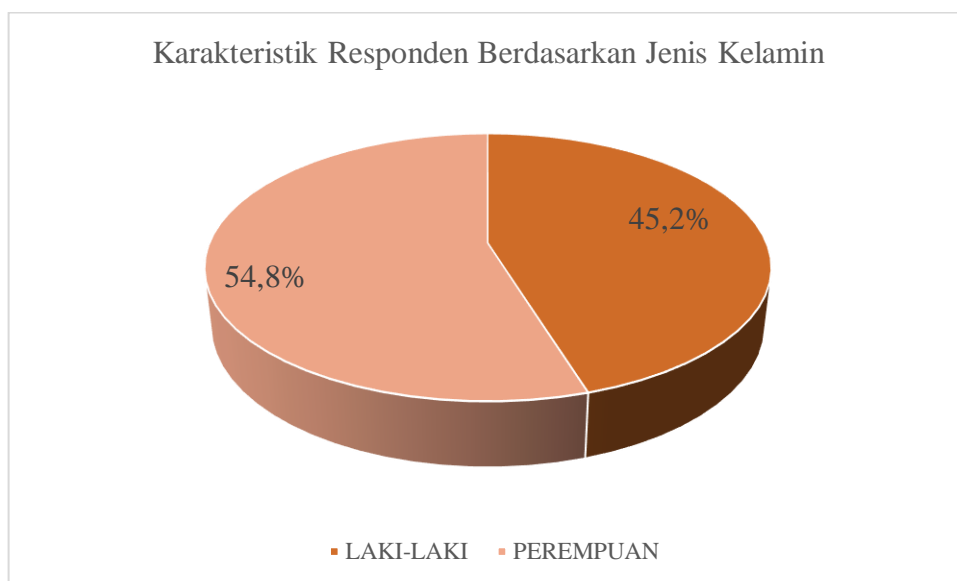
Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden pegawai.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	19	45,2
Perempuan	23	54,8
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, (Tahun 2022)



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 42 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah perempuan sebanyak 23 orang karyawan (54,8%) dan jumlah yang terendah adalah laki-laki sebanyak 19 orang karyawan (45,2%).

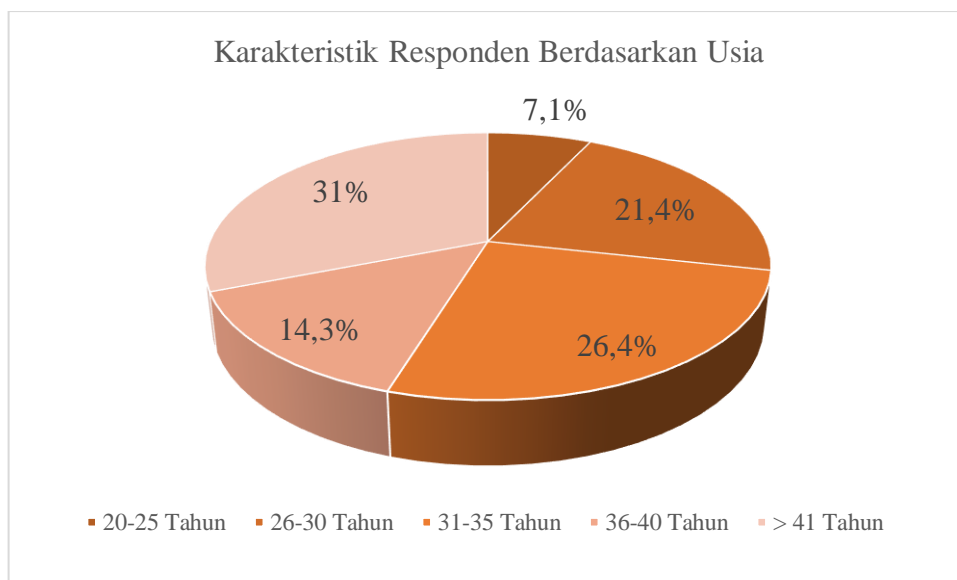
Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	3	7,1
26 – 30 Tahun	9	21,4
31 – 35 Tahun	11	26,4
36 – 40 Tahun	6	14,3
Lebih dari 41 Tahun	13	31
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun (2022)



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang memiliki responden terbesar dengan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 13 orang karyawan (31%), kemudian usia 31-35 tahun sebanyak 11 orang karyawan (26,4%), usia 26-30 tahun

sebanyak 9 orang karyawan (21,4%), pada usia 36-40 tahun sebanyak 6 orang karyawan (14,3%), dan usia responden terendah 20-25 tahun sebanyak 3 orang karyawan (7,1%).

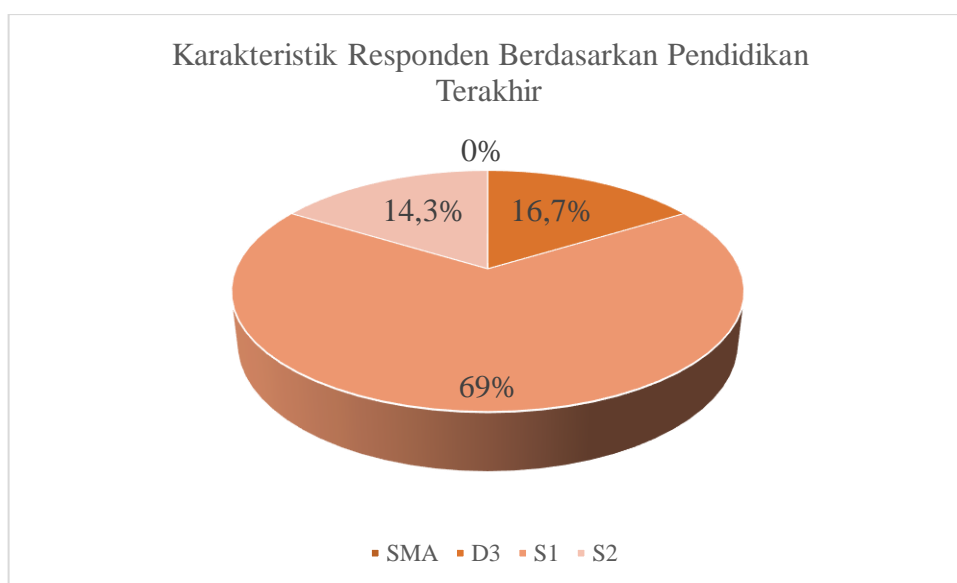
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 41 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	0	0
D3	7	16,7
S1	29	69
S2	6	14,3
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun (2022)



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 sebanyak 29 orang karyawan (69%), responden dengan pendidikan terakhir D3 dan S2 memiliki jumlah kesamaan reponden sebanyak masing-masing 6 orang karyawan (14,3%).

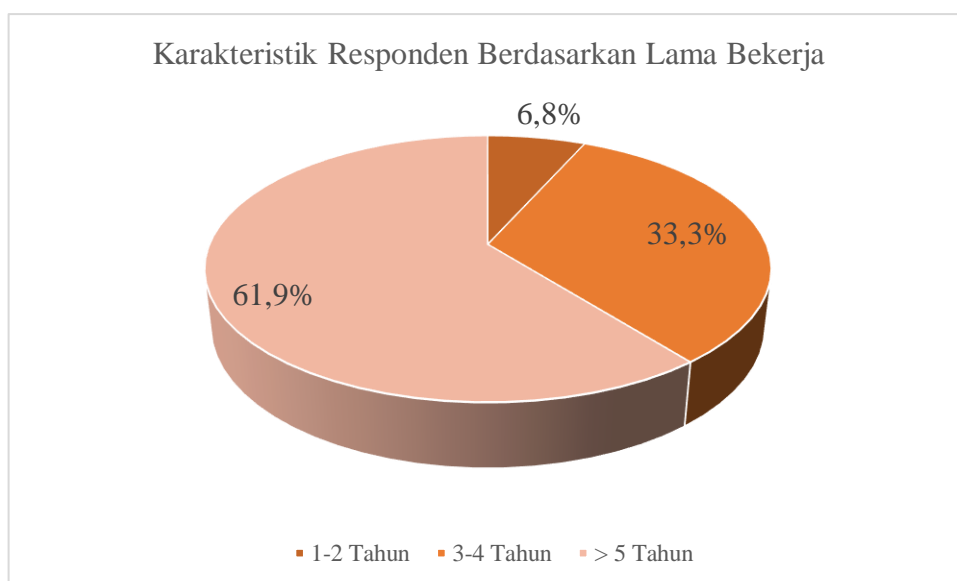
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 2 Tahun	2	6,8
3- 4 Tahun	14	33,3
Lebih dari 5 Tahun	26	61,9
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun (2022)



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden terbesar adalah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 26 orang karyawan (61,9%), kemudian untuk responden lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 14 orang karyawan (33,3%), sedangkan untuk jumlah responden yang terendah adalah bekerja 1-2 tahun sebanyak 2 orang karyawan (6,8%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau signifikansi sebesar 0,05 di peroleh nilai $df = 42 - 2 = 40$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,257$. Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	X1	Variabel X	0,683	0,257	Valid
2.	X2		0,549	0,257	Valid
3.	X3		0,352	0,257	Valid
4.	X4		0,610	0,257	Valid
5.	X5		0,587	0,257	Valid
6.	X6		0,389	0,257	Valid
7.	X7		0,606	0,257	Valid
8.	X8		0,610	0,257	Valid
9.	X9		0,422	0,257	Valid
10.	X10		0,649	0,257	Valid
11.	X11		0,648	0,257	Valid
12.	X12		0,491	0,257	Valid
13.	X13		0,791	0,257	Valid
14.	X14		0,606	0,257	Valid
15.	X15		0,463	0,257	Valid
16.	X16		0,579	0,257	Valid
17.	X17		0,865	0,257	Valid
18.	X18		0,759	0,257	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 42 responden dan digambarkan dalam 18 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,257$.

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Y1		0,762	0,257	Valid
2.	Y2		0,737	0,257	Valid
3.	Y3		0,861	0,257	Valid
4.	Y4		0,951	0,257	Valid

5.	Y5	Variabel Y	0,853	0,257	Valid
6.	Y6		0,827	0,257	Valid
7.	Y7		0,839	0,257	Valid
8.	Y8		0,832	0,257	Valid
9.	Y9		0,863	0,257	Valid
10.	Y10		0,900	0,257	Valid
11.	Y11		0,900	0,257	Valid
12.	Y12		0,856	0,257	Valid
13.	Y13		0,892	0,257	Valid
14.	Y14		0,889	0,257	Valid
15.	Y15		0,909	0,257	Valid
16.	Y16		0,820	0,257	Valid
17.	Y17		0,901	0,257	Valid
18.	Y18		0,784	0,257	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 42 responden dan digambarkan dalam 18 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hiung} > 0,257$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	18

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Lingkungan kerja sebesar 0,873 dimana nilai 0,873 ini berada pada interval $\alpha > 0,8$ yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,973	18

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,973 dimana nilai 0,973 ini berada pada interval $\alpha > 0,8$ yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan sangat reliabel.

4.3.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017) “digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya”, secara mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, yaitu variabel X mengenai lingkungan kerja dengan indikator penerangan atau pencahayaan, temperatur atau suhu ruangan, tata letak peralatan kerja, tingkat kebisingan, keamanan, dan hubungan antar karyawan.

4.3.4 Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Untuk dapat mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, maka dapat dilihat dari penyebaran kuesioner kepada 42 responden, dari hasil tanggapan kemudian diolah dan disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Penerangan/ pencahayaan
 - a. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja sudah baik;

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja sudah baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
2.	Setuju	4	20	80	47,6
3.	Ragu-ragu	3	2	6	4,8
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	186	100

Total Tanggapan Responden	88,5%
---------------------------	-------

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), dan setuju sebanyak 20 responden (47,6%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{186}{210} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja sudah baik” adalah 47,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Penerangan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya;

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	20	100	47,6
2.	Setuju	4	22	88	52,4
3.	Ragu-ragu	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	188	100
Total Tanggapan Responden			89,5%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 22 responden (52,4%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{188}{210} \times 100 = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya” adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar;

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	14	70	33,3
2.	Setuju	4	26	104	61,9
3.	Ragu-ragu	3	1	3	2,4
4.	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	179	100
Total Tanggapan Responden			85,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 26 responden (61,9%), jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (33,3%), jawaban terendah pada pernyataan di atas adalah ragu-ragu dengan jumlah 1 responden (2,4%) dan tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{179}{210} \times 100 = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar” adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Temperatur/ suhu ruangan

- a. Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja;

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	15	75	37,5
2.	Setuju	4	15	60	37,5
3.	Ragu-ragu	3	12	36	28,6
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	42	171	100
Total Tanggapan Responden	81,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), dan setuju yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 12 responden (28,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{171}{210} \times 100 = 81,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja” adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Pendingin udara terasa berlebihan;

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Pendingin udara terasa berlebihan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	14	70	33,3
2.	Setuju	4	20	80	47,6
3.	Ragu-ragu	3	7	21	16,7
4.	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	173	100
Total Tanggapan Responden			82,3%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{173}{210} \times 100 = 82,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pendingin udara terasa berlebihan” adalah 82,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pendingin udara membuat suhu tidak stabil;

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pendingin udara membuat suhu tubuh tidak stabil”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	8	40	19
2.	Setuju	4	24	96	57,1
3.	Ragu-ragu	3	9	27	21,4
4.	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	165	100
Total Tanggapan Responden			78,5%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (21,4%), sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (19%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{210} \times 100 = 78,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pendingin udara membuat suhu tubuh tidak stabil” adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa reponden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Tata letak peralatan kerja
a. Kurangnya penataan peralatan kerja;

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Kurangnya penataan peralatan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	2	10	4,8
2.	Setuju	4	20	80	47,6

3.	Ragu-ragu	3	17	51	40,5
4.	Tidak Setuju	2	3	6	7,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	147	100
Total Tanggapan Responden			70%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%), ragu-ragu sebanyak 17 responden (40,5%), tidak setuju sebanyak 3 responden (7,1%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{147}{210} \times 100 = 70\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kurangya penataan peralatan kerja” adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Dokumen-dokumen belum tersusun rapih;

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Dokumen-dokumen belum tersusun rapih”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	2,4
2.	Setuju	4	14	56	33,3
3.	Ragu-ragu	3	14	42	33,3
4.	Tidak Setuju	2	13	26	31
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	129	100
Total Tanggapan Responden			61,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 14 responden (33,3%), ragu-ragu sebanyak 14 responden (33,3%), tidak setuju 13 responden (31%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{129}{210} \times 100 = 61,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Dokumen-dokumen belum tersusun rapih” adalah 61,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Peralatan tulis belum tersusun rapih;

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Peralatan tulis belum tersusun rapih”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	19	95	45,2
2.	Setuju	4	14	56	33,3
3.	Ragu-ragu	3	7	21	16,7
4.	Tidak Setuju	2	2	4	4,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	176	100
Total Tanggapan Responden			83,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 19 reponden (45,2%), setuju sebanyak 14 responden (33,3%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{176}{210} \times 100 = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Peralatan tulis belum tersusun rapih” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Tingkat kebisingan

a. Suara bising terdengar sampai keruang kerja;

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising terdengar sampai keruang kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	11	55	26,2

2.	Setuju	4	23	92	54,8
3.	Ragu-ragu	3	7	21	16,7
4.	Tidak Setuju	2	1	2	2,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	170	100
Total Tanggapan Responden			80,9%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (54,8%), sangat setuju sebanyak 11 responden (26,2%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,4%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{170}{210} \times 100 = 80,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Suara bising terdengar sampai keruang kerja” adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja;

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	21	105	50
2.	Setuju	4	13	52	31
3.	Ragu-ragu	3	8	24	19
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	181	100
Total Tanggapan Responden			86,1%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (50%), setuju yaitu sebanyak 13 responden (31%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 8 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{181}{210} \times 100 = 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja” adalah 86,1% menunjukkan bahwa reponden “Sangat setuju” dengan pernyataan tesebut.

c. Kebisingan dapat mengganggu pendengaran;

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Kebisingan dapat menggaggu pendengaran”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	18	90	42,9
2.	Setuju	4	13	52	31
3.	Ragu-ragu	3	11	33	26,2
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	175	100
Total Tanggapan Responden			83,3%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (42,9%), setuju yaitu sebanyak 13 responden (31%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 11 responden (26,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{kor tertinggi respodnen}} \times 100 \\ &= \frac{175}{210} \times 100 = 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kibisingan dapat mengganggu pendengaran” adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Keamanan

a. Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga dengan baik;

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
-----	------------	------	------------------	------------	----------------

1.	Sangat Setuju	5	13	65	31
2.	Setuju	4	24	96	57,1
3.	Ragu-ragu	3	5	15	11,9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	176	100
Total Tanggapan Responden			83,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (57,1%), sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (31%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 5 responden (11,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{176}{210} \times 100 = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga dengan baik” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan;

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Kantor dijaga oleh CCTV keamanan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	14	70	33,3
2.	Setuju	4	27	108	64,3
3.	Ragu-ragu	3	1	3	2,4
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	179	100
Total Tanggapan Responden			85,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 27 reponden (64,3%), sangat setuju

yaitu sebanyak 14 responden (33,3%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu dengan jumlah 1 responden (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{179}{210} \times 100 = 85,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kantor dijaga oleh CCTV keamanan” adalah 85,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Kantor memberikan kenyamanan lingkungan kerja;

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Kantor memberikan kenyamanan lingkungan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	14	70	33,3
2.	Setuju	4	28	112	66,7
3.	Ragu-ragu	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	182	100
Total Tanggapan Responden			86,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (66,7), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (33,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{182}{210} \times 100 = 86,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kantor memberikan kenyamanan lingkungan kerja” adalah 86,6% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan antar karyawan

a. Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik;

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	22	110	52,4
2.	Setuju	4	20	80	47,6
3.	Ragu-ragu	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	190	100
Total Tanggapan Responden			90,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (52,4%), dan jawaban terendah adalah setuju yaitu sebanyak 20 responden (47,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapa Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{190}{210} \times 100 = 90,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik” adalah 90,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan;

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	33	165	78,6
2.	Setuju	4	4	16	9,5
3.	Ragu-ragu	3	5	15	11,9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	196	100
Total Tanggapan Responden			93,3%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 33 responden (78,6%), ragu-

ragu yaitu sebanyak 5 responden (11,9%), dan jawaban terendah adalah setuju yaitu sebanyak 4 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{196}{210} \times 100 = 93,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan memiliki suasana kerja yang baik;

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki suasana kerja yang baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	21	105	50
2.	Setuju	4	14	56	33,3
3.	Ragu-ragu	3	7	21	16,7
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			42	182	100
Total Tanggapan Responden			86,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (50%), setuju yaitu sebanyak 14 responden (33,3%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu sebanyak 7 responden (16,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{182}{210} \times 100 = 86,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki suasana kerja yang baik” adalah 86,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1.	Penerangan/ pencahayaan: 1. Penerangan di tempat kerja sudah baik; 2. Penerangan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya; 3. Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar;	186 188 179	88,5% 89,5% 85,2%	87,7%
2.	Temperatur/ suhu ruangan: 4. Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja; 5. Pendingin udara terasa berlebihan; 6. Pendingin udara membuat suhu tubuh menjadi tidak stabil;	171 173 165	84,1% 82,3% 78,5%	80,7%
3.	Tata letak perlatan kerja: 7. Kurangnya penataan peralatan kerja; 8. Dokumen-dokumen belum tersusun rapih; 9. Peralatan tulis belum tersusun rapih;	147 129 176	70% 61,4% 83,8%	71,7%
4.	Tingkat Kebisingan: 10. Suara bising terdengar sampai keruang kerja; 11. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja; 12. Kebisingan dapat mengganggu pendengaran;	170 181 175	80,9% 86,1% 83,3%	83,4%
5.	Keamanan: 13. Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga dengan baik; 14. Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan; 15. Memberikan kenyamanan lingkungan kerja;	176 179 175	83,8% 85,2% 86,6%	85,2%

6.	Hubungan antar karyawan:			
	16. Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik;	190	90,4%	90,1%
	17. Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan;	196	93,3%	
18. Memiliki suasana kerja yang baik;	182	86,6%		
Rata-rata Total Tanggapan Responden		83,1%		

Sumber: Data diolah, (Tahun 2022).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan reponden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 83,1%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan “Sangat Setuju” mengenai dari keenam indikator, yaitu penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu ruangan, tata letak peralatan kerja, tingkat kebisingan, keamanan, dan hubungan antar karyawan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator hubungan antar karyawan sebesar 90,1%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator tata letak peralatan kerja sebesar 71,7%.

Tabel 4.28 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang baik
21-40%		Kurang baik
41-60%		Cukup baik
61-80%		Baik
81-100%	83,1%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2022

4.3.5 Kinerja Karyawa Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Untuk dapat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, maka dapat dilihat dari penyebaran kuesioner kepada 42 responden, dari hasil tanggapan responden kemudian diolah dan disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

- a. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya;

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	66,7
2.	Sering	4	14	56	33,3
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	196	100
Total Tanggapan Responden			93,3%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (66,7%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 14 responden (33,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{196}{210} \times 100 = 93,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik;

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	71,4
2.	Sering	4	12	48	28,6
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	42	198	100
Total Tanggapan Responden	94,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (71,4%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 12 responden (28,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{210} \times 100 = 94,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik” adalah 94,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki;

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	3	12	7,1
3.	Kadang-kadang	3	5	15	11,9
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	197	100
Total Tanggapan Responden			93,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), kadang-kadang yaitu sebanyak 5 responden (11,9%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{197}{210} \times 100 = 93,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” adalah 93,8% yang dimana menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

a. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja;

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	31	155	73,8
2.	Sering	4	6	24	14,3
3.	Kadang-kadang	3	5	15	11,9
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	194	100
Total Tanggapan Responden			92,3%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 31 responden (73,8%), sering yaitu sebanyak 6 responden (14,3%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 5 responden (11,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{194}{210} \times 100 = 92,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja” adalah 92,3% yang dimana menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti;

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	35	175	83,3
2.	Sering	4	7	28	16,7
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	42	203	100
Total Tanggapan Responden	96,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 35 responden (83,3%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 7 responden (16,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{203}{210} \times 100 = 96,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti” adalah 96,6% yang dimana menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan selalu memberikan target dalam bekerja;

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu memberikan target dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	32	160	76,2
2.	Sering	4	10	40	23,8
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	200	100
Total Tanggapan Responden			95,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 32 responden (76,2%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 10 responden (23,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{200}{210} \times 100 = 95,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu memberikan target dalam bekerja” adalah 95,2% yang dimana menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Waktu

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	31	155	73,8
2.	Sering	4	11	44	26,2
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	199	100
Total Tanggapan Responden			94,7%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 31 responden (73,8%), dan jawaban terendah yaitu sering sebanyak 11 responden (26,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{210} \times 100 = 94,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” adalah 94,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat;

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	31	155	73,8
2.	Sering	4	11	44	26,2
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	199	100

Total Tanggapan Responden	94,7%
---------------------------	-------

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 31 responden (73,8%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 11 responden (26,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{210} \times 100 = 94,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat” adalah 94,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan;

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	8	32	19
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	202	100
Total Tanggapan Responden			96,1%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), dan jawaban terendah responden yaitu sebanyak 8 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban respondenskor}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{210} \times 100 = 96,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan” adalah 96,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

4. Penekanan biaya;
- a. Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi;

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	8	32	19
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	202	100
Total Tanggapan Responden			96,1%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 8 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{210} \times 100 = 96,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi” adalah 96,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan;

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan;

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	8	32	19
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	42	202	100
Total Tanggapan Responden	96,1%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 8 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{210} \times 100 = 96,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan” adalah 96,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi;

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	33	165	78,6
2.	Sering	4	9	36	21,4
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	201	100
Total Tanggapan Responden			95,7%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 33 responden (78,6%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 9 responden (21,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{210} \times 100 = 95,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi” adalah 95,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

5. Pengawasan

a. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan;

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	8	32	19
3.	Kadang-kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	202	100
Total Tanggapan Responden			96,1%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), dan jawaban terendah responden adalah sering yaitu sebanyak 8 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{210} \times 100 = 96,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan” adalah 96,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung;

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	32	160	76,2
2.	Sering	4	7	28	16,7
3.	Kadang-kadang	3	3	9	7,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	197	100

Total Tanggapan Responden	93,8%
---------------------------	-------

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 32 responden (76,2%), sering sebanyak 7 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{197}{210} \times 100 = 93,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung” adalah 93,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Pimpinan memberikan dukungan melalui motivasi kerja;

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan dukungan melalui motivasi kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	71,4
2.	Sering	4	9	36	21,4
3.	Kadang-kadang	3	3	9	7,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	195	100
Total Tanggapan Responden			92,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (71,4%), sering sebanyak 9 responden (21,4%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 3 responden (7,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{195}{210} \times 100 = 92,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan dukungan melalui motivasi kerja” adalah 92,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan antar karyawan
 a. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis;

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	6	24	14,3
3.	Kadang-kadang	3	2	6	4,8
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	200	100
Total Tanggapan Responden			95,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan tersebut adalah selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), sering sebanyak 6 responden (14,3%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{200}{210} \times 100 = 95,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis” adalah 95,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan merasa sangat dihargai hasil kerjanya oleh atasan;

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa dihargai hasil kerjanya oleh atasan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	36	180	85,7
2.	Sering	4	2	8	4,8
3.	Kadang-kadang	3	4	12	9,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	42	200	100
Total Tanggapan Responden	95,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 36 responden (85,7%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (9,5%), dan jawaban terendah adalah kadang-kadang dengan jumlah 2 responden (4,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{200}{210} \times 100 = 95,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan merasa dihargai hasil kerjanya oleh atasan” adalah 95,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Bekerjasama berjalan dengan baik;

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerjasama berjalan dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	81
2.	Sering	4	3	12	7,1
3.	Kadang-kadang	3	5	15	11,9
4.	Pernah	2	1	2	2,4
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			42	199	100
Total Tanggapan Responden			94,7%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 34 responden (81%), kadang-kadang yaitu sebanyak 5 responden (11,9%), sering sebanyak 3 responden (7,1%), dan jawaban terendah adalah pernah dengan jumlah responden 1 (2,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{210} \times 100 = 94,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerjasama berjalan dengan baik” adalah 94,7% menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.47 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1.	Kualitas:			
	1. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	196	93,3%	93,7%
	2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	198	94,2%	
3. Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	197	93,8%		
2.	Kuantitas:			
	4. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	194	92,3%	94,7%
	5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti	203	96,6%	
6. Karyawan selalu memberikan target dalam bekerja	200	95,2%		
3.	Ketepatan waktu:			
	7. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	199	94,7%	95,1%
	8. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat	199	94,7%	
9. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan	202	96,1%		
4.	Penekana biaya;			
	10. Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi	202	96,1%	95,1%
	11. Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	202	96,1%	
12. Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi	201	95,7%		
5.	Pengawasan:			

	13. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan	202	96,1%	
	14. Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung	197	93,8%	94,2%
	15. Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja	195	92,8%	
6.	Hubungan antar karyawan:			
	16. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis	200	95,2%	95,0%
	17. Karyawan merasa sangat dihargai hasil kerjanya oleh atasan	200	95,2%	
	18. Bekerjasama berjalan dengan baik	199	94,7%	
Rata-rata Total Tanggapan Responden		94,8%		

Sumber: Diolah, (Tahun 2022)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 94,8%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan “Selalu” mengenai dari ke enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator waktu dan penekanan biaya sebesar 95,1%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator kualitas sebesar 93,7%.

Tabel 4.48 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang baik
21-40%		Kurang baik
41-60%		Cukup baik
61-80%		Baik
81-100%	94,8%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2022

4.3.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) “didasarkan pada pengaruh fungsional atau kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Setelah melakukan uji regresi dengan menggunakan SPSS 25, maka hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.49 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,836	8,196		1,566	,125
	Lingkungan	,967	,109	,814	8,879	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 12,836 dan koefisien regresi sebesar 0,967. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,836 + 0,967X$$

Dimana:

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi untuk lingkungan kerja

X = Nilai variabel lingkungan kerja

Y = Nilai variabel kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dimana koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,967 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.3.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2017) “digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisaran antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Berdasarkan dari perhitunggan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.50 Hasil Koefisein Determinasi

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,814 ^a	,663	,655	4,593

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,814 dan R Square sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik “digunakan dalam pengujian untuk dapat meberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dalam memiliki ketepatan dalam estimasi” (Ghozali, 2018)

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018) “digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal”. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.51 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		42
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,53710201
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,103
	<i>Positive</i>	,061
	<i>Negative</i>	-,103
<i>Test Statistic</i>		,103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh linear atau tidak secara signifikan. Dan uji linearitas dapat dilakukan melalui *Test Of Linearity* dengan kriteria yang berlaku yaitu $< 0,05$.

Tabel 4.52 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	2162,767	17	127,222	8,861	,000
		Linearity	1663,336	1	1663,336	115,856	,000
		Deviation from Linearity	499,430	16	31,214	2,174	,041
	Within Groups		344,567	24	14,357		
	Total		2507,333	41			

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas pada hasil pengujian linearitas diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat pengaruh yang linear.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018) “bertujuan untuk melakukan uji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen”. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai *VIF* $< 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. Berdasarkan dari perhitungan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.53 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 LINGKUNGAN	1,000	1,000

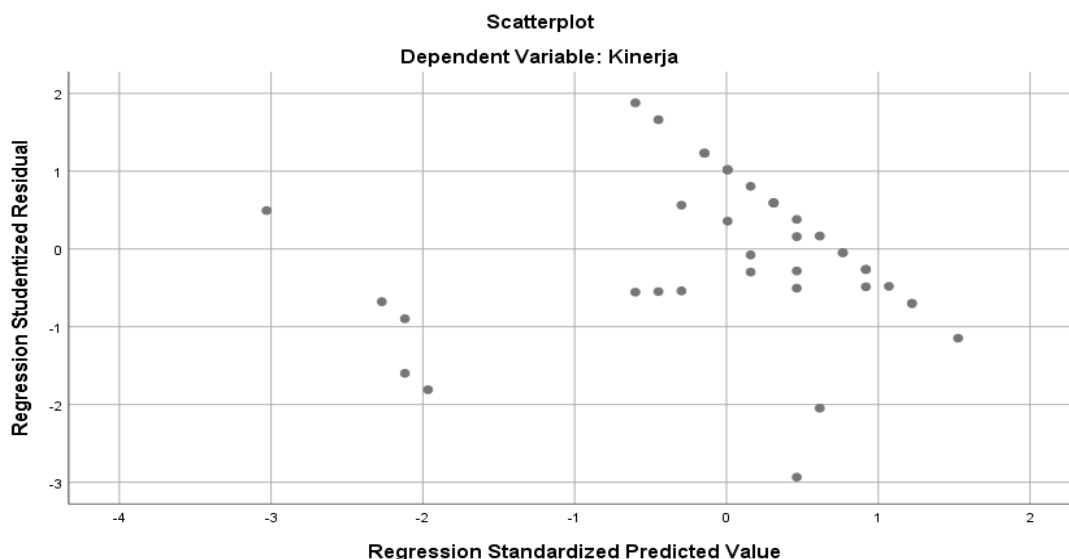
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* sebesar $1,000 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,000 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas”. Berdasarkan dari perhitungan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 4.6 Uji Heterokedastitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terjadi pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedasisitas.

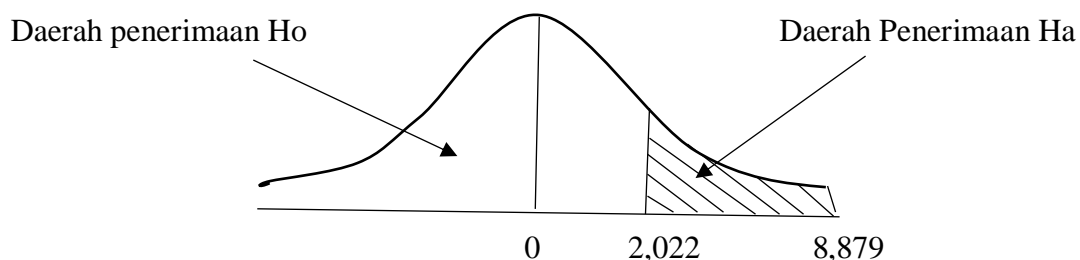
4.4.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi dengan Uji t

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghozali (2016) “untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji t_{hitung} , sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mencari } t_{tabel} &= t(a/2) ; n - k - 1 \\ a = 5\% &= t(0,05/2) ; 42-2-1 \\ &= 0,025 ; 39 \\ &= 2,022 \\ t_{hitung} &= 8,879 \end{aligned}$$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t_{hitung} dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,879 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} 2,022 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kotatertbukti.



Gambar 4.7 kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.5 Pembahasan

4.5.1 Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Lingkungan kerja terdiri dari enam indikator yaitu penerangan/ pencahayaan, temperatur/ suhu ruangan, tata letak peralatan kerja, tingkat kebisingan, keamanan, dan hubungan antar karyawan. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 83,1% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator penerangan/ pencahayaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,7%, tanggapan tertinggi pada indikator penerangan/ pencahayaan yaitu pada pernyataan “Penerangan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,5%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar” dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,2%.

Nilai pada indikator temperatur/ suhu ruangan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80,7%, tanggapan tertinggi pada indikator temperatur/ suhu ruangan yaitu pada pernyataan “Pendingin udara terasa berlebihan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,3%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pendingin udara membuat suhu tubuh menjadi tidak stabil” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,5%.

Nilai pada indikator tata letak peralatan kerja didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 71,7%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tata letak peralatan kerja yaitu pada pernyataan “Peralatan tulis belum tersusun rapih” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,8%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “dokumen-dokumen belum tersusun rapih” dengan rata-rata tanggapan sebesar 61,4%.

Nilai pada indikator tingkat kebisingan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,4%, tanggapan tertinggi pada indikator tingkat kebisingan yaitu pada pernyataan “Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja”

dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Suara bising terdengar sampai keruang kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 80,9%.

Nilai pada indikator keamanan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,2%, tanggapan tertinggi pada indikator keamanan yaitu pada pernyataan “Memberikan kenyamanan lingkungan kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,6%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,8%.

Nilai pada indikator hubungan antar karyawan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90,1%, tanggapan tertinggi pada indikator hubungan antar karyawan yaitu pada pernyataan “Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,3%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Memiliki suasana kerja yang baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,6%.

4.5.2 Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Kinerja karyawan terdiri dari enam indikator yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Berdasarkan hasil dari rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 94,8% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 93,7%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 94,2%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,3%

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 94,7%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti” dengan rata-rata tanggapan sebesar 96,6%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,3%.

Nilai pada indikator ketepatan waktu didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 95,1%, tanggapan tertinggi pada indikator ketepatan waktu yaitu pada pernyataan “Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 96,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan ke 7 dan 8 dengan rata-rata tanggapan sebesar 94,7%.

Nilai pada indikator penekanan biaya didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 95,1%, tanggapan tertinggi pada indikator penekanan biaya yaitu pada pernyataan ke 10 dan 11 dengan rata-rata tanggapan sebesar 96,1%.

Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan oleh instansi” dengan rata-rata tanggapan sebesar 95,7%.

Nilai pada indikator pengawasan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 94,2%, tanggapan tertinggi responden pada indikator pengawasan yaitu pada pernyataan “Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 96,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,8%.

Nilai pada indikator hubungan antar karyawan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 95,0%, tanggapan tertinggi pada indikator hubungan antar karyawan yaitu pada pernyataan ke 16 dan 17 dengan rata-rata tanggapan sebesar 95,2%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Bekerjasama bejalan dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 94,7%.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan menggunakan responden sebanyak 42 orang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau t_{hitung} sebesar 8,879 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,022 yang menunjukkan bahwa $8,879 > 2,022$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota **terbukti**.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Yuliani dan Suprayoga (2021), Kartika Yuliantari (2020), Rulian Mauri Putri (2022), Ronal Donra Shihaloho dan Holtin Siregar (2020), dan Rusti Mawa Paci (2017). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan kategori kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 83,1%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan “Hubungan antar karyawan” yaitu sebesar 90,1%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan “Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan” yaitu sebesar 93,3%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan “Tata letak peralatan kerja” yaitu sebesar 71,7%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan “Dokumen-dokumen belum tersusun rapih” yaitu sebesar 61,4%.
2. Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 94,8%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan “Ketepatan waktu” dan “Penekanan biaya” yaitu sebesar 95,1%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan “karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti” yaitu sebesar 96,6%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan “Kualitas” yaitu sebesar 93,7%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja” yaitu sebesar 92,3%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,967 dengan t_{hitung} sebesar $8,879 > t_{tabel}$ 2,022 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,814 dan R Square sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan reposniden mengenai lingkungan kerja, indikator terendah yaitu mengenai tata letak peralatan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar instansi dapat memberikan atau menambah tempat untuk penyimpanan dokumen-dokumen agar dapat tersusun dengan rapih, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target dalam bekerja.
2. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, indikator terendah yaitu mengenai kuantitas. Oleh karena itu, disarankan instansi memberikan dukungan kepada karyawan dan kenyamanan pada lingkungan kerja agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan mudah dan cepat.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan kembali dalam memperhatikan penelitian sebelumnya karena masih ada banyak faktor diluar lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperluas untuk mencari faktor lain yang dapat berpengaruh tehdadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGafindo Persada.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGarfindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah. 2018. *MSDM Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sarwoto. (2015). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *MSDM, Kompensasi Tidak Langsung & Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Ardi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Susanto, Agus dan Sugiyono. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Goup.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT RajaGarfindo Persada.

Jurnal

Rahmanda, Giya. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III Pada Kantor Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian (BBP2TP) Bogor*. Bogor: Perpustakaan Universitas Pakuan.

Rahmawati, Ananda Alya. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Houskeeping Hotel Keraton Al The Plaza Jakarta*. Bogor: Jurnal Online Manajemen Universitas Pakuan.

Riskia, Rika. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Orri Citeureup Kabupaten Bogor*. Bogor: Perpustakaan Universitas Pakuan.

Sudirman, Nur Hilda Oktavia. (2016). *Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel*. Bogor: Perpustakaan Universitas Pakuan.

Jurnal Penelitian Terdahulu.

Paci, Rusti Mawa. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dima Padang*. Padang: Jurnal Ekonomi.

Putri, Raulian Mauri. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor)*. Bogor: Perpustakaan Universitas Pakuan.

Sihaloho, Ronal Donra dan Holtin Siregar. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan*. Medan: Jurnal Ilmiah Socio Secretum.

Yuliani, Indah dan Suprayoga. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kecamatan Benowo Surabaya)*. Surabaya: Jurnal Inovasi Sektor Publik.

Yuliantari, Kartika. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*. Jakarta: Jurnal Sekretari dan Manajemen.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sheren Tantian
Alamat : Komp Mess Pomad No. 42, RT 01/08, Desa Cimandala
Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor.
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 03 April 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Sasana Wiyata 01
• SMP : SMPN 19 Bogor
• SMA : SMA PGRI 04 Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Agustus 2022
Peneliti,

(Sheren Tantian)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat keterangan selesai praktik kerja lapangan



Nomor : B/51612/122021

28 Desember 2021

Yth.
Universitas Pakuan
di
Tempat

Perihal : Surat Keterangan Selesai Praktik Kerja Lapangan

Dengan hormat,

Sehubungan telah berakhirnya Praktik Kerja Lapangan Saudara :

Nama : Sheren Tantian
NPM : 021118103
Program Studi : Manajemen

Mahasiswa dari Universitas Pakuan, yang bersangkutan telah melakukan Praktik Kerja Lapangan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor Kota dari tanggal 18 Oktober 2021 s/d 18 Desember 2021.

Selama penelitian di BPJS Ketenagakerjaan, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas sesuai arahan yang diberikan dan keluarnya surat ini, mahasiswa yang bersangkutan telah memenuhi tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Demikian surat keterangan magang ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Mias Muchtar
Kepala

DE/DE/PG 00.04

Lampiran 2. Kuesioner penelitian



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan

Di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan mengharapkan kesediaan kepada Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner adalah alat untuk pengambilan data dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”. Informasi yang Bapak dan Ibu berikan akan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda centang pada jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak dan Ibu;
2. Seluruh pernyataan pada kuesioner ini harus diisi dan dijawab;
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Ragu-ragu (R) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dan atau jawaban:

- Selalu (S) = 5
- Sering (S) = 4
- Kadang-kadang (K) = 3
- Pernah (P) = 2
- Tidak Pernah (TP) = 1
-

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
 Usia :
 Pendidikan Terakhir : a. SMA b. D3
 c. S1 d. S2
 Lama Bekerja : a. 1-2 Tahun b. 3-4 Tahun
 c. > 5 Tahun

KUEISONER PENELITIAN

1. Variabel (X) Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	S	SS	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
LINGKUNGAN KERJA						
A.	PENERENGAN/ PENCAHAYAAN					
1.	a. Penerangan di tempat kerja sudah baik;					
	b. Penerangan membenatu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya;					
	c. Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar;					
B.	TEMPERATUR/ SUHU RUANGAN					
2.	a. Karyawan merasakan kenyamanan pada ruang kerja;					
	b. Pendingin udara terasa berlebihan;					
	c. Pendingin udara membuat suhu tubuh menjadi tidak stabil;					
C.	TATA LETAK PERALATAN KERJA					
3.	a. Kurangnya penataan perlatan kerja;					
	b. Dokumen-dokumen sudah tersusun rapih;					
	c. Peralatan tulis sudah tersusun rapih;					

D.	TINGKAT KEBISINGAN				
4.	a. Suara bising terdengar sampai keruang kerja;				
	b. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja;				
	c. Kebisingan dapat mengganggu pendengaran;				
E.	KEAMANAN				
5.	a. Kondisi lingkungan kerja sangat terjaga;				
	b. Kantor dijaga oleh beberapa CCTV keamanan;				
	c. Kantor memberikan kenyamanan lingkungan kerja;				
F.	HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN				
6.	a. Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik;				
	b. Karyawan memiliki perasaan senang bekerjasama dengan atasan;				
	c. Karyawan memiliki suasana kerja yang baik;				

2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	S	S	KK	P	TP
		5	4	3	2	1
A.	KUALITAS					
1.	a. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya;					
	b. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik;					
	c. Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan;					
B.	KUANTITAS					
2.	a. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja;					
	b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti;					
	c. Karyawan memberikan target dalam bekerja;					

C.	KETEPATAN WAKTU				
3.	a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;				
	b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat;				
	c. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan;				
D.	PENEKANAN BIAYA				
4.	a. Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang diberikan oleh instansi;				
	b. Karyawan diberikan tunjangan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan;				
	c. Karyawan bertanggung jawab atas biaya yang diberikan instansi;				
E.	PENGAWASAN				
5.	a. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan;				
	b. Pimpinan mengawasi karyawan secara langsung;				
	c. Pimpinan selalu memberikan dukungan melalui motivasi kerja;				
F.	HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN				
6.	a. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis;				
	b. Karyawan merasa sangat dihargai hasil kerjanya oleh atasan;				
	c. Bekerjasama berjalan dengan baik;				

Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Jawaban Responden tentang Variabel (X) Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X)																			
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Skor Total
1.	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	61
2.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3.	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	81
4.	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	78
5.	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	62
6.	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	61
7.	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	76
8.	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	74
9.	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	55
10.	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	75
11.	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	75
12.	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77
13.	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73
14.	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	80
15.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
16.	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	81
17.	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	80
18.	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	75
19.	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	78
20.	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	79
21.	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	73
22.	5	5	5	4	2	2	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	74
23.	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	77
24.	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	76
25.	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	72
26.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	78
27.	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	75
28.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	71
29.	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	72
30.	5	5	4	3	4	4	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	75
31.	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	78
32.	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	77
33.	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82
34.	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	74
35.	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	77
36.	4	4	4	5	4	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
37.	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
38.	4	4	4	5	5	5	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79

Lampiran 5. Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 6. Distribusi Nilai r_{tabel} ($df = 1 - 50$)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7. Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688