



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KG FASHION INDONESIA**

Skripsi

Disusun Oleh :

Lisna Aryanti Rahmawati

021119055

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2023**



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KG FASHION INDONESIA**

Skripsi

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

Lisna Aryanti Rahmawati  
021119055

Mengetahui,

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

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



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KG FASHION INDONESIA**

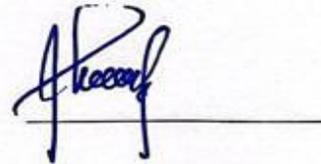
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus,  
Pada hari: Selasa, 27 Juni 2023

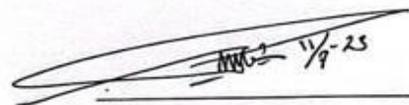
Lisna Aryanti Rahmawati  
021119055

Menyetujui,

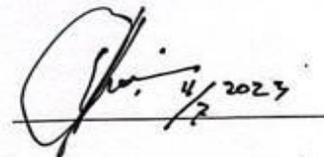
Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP,  
CPMP, CEsther)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Angka Priatna, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Mutia Raras Respati, SH., MH)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisna Aryanti Rahmawati

NPM : 021119055

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia

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 apa pun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip 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 dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2023 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan 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 apa pun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*\*) Tahun 2023*

## ABSTRAK

LISNA ARYANTI RAHMAWATI 021119055. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia. Di bawah bimbingan : ANGKA PRIATNA dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang cukup berhubungan dengan kondisi karyawan di dalam suatu perusahaan dan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya. Apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan mempengaruhi pada kinerja karyawan nya yang dapat menimbulkan suatu masalah terhadap perusahaan serta pencapaian – pencapaian dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan divisi sewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia

Penelitian ini dilakukan pada PT KG Fashion Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pakaian. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif bersifat *Explanatory survey*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validias dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 26 dengan menggunakan uji Koefisien Korelasi dan Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X) sebesar 7,600 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 atau  $t_{hitung}, 7,600 > 1,664t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga hasil menunjukan bahwa Lingkungan Kerja (X) berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata kunci** : *Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi pada penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KG Fashion Indonesia”. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabatnya.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat di mengerti oleh pembaca denga napa yang disajikan dalam penulisa Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga pada pihak – pihak yang terkait. Oleh karena itu penulismengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar – besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ibu tercinta Evi Suhayati, Ayah tercinta Acep Jumeri, Kedua kakak tercinta Cevi Wahyudi dan Diah Sulistiani yang senantiasa selalu memberikan doa,kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materiil sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc. Sebagai Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M., CA. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr.Retno Martanti EL, SE, MSi., CMA., CAPM. Sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA sebagai Ketua Prodi Manajemen Fakutlas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika S.Pi, MM., sebagai Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
7. Bapak Angka Priatna SE., MM sebagai Ketua Komisi Pembimbing penelitian.
8. Ibu Mutia Raras Respati SH., MH sebagai Anggota Komisi Pembimbing penelitian
9. Seluruh Dosen Pengajar, Staf Tata Usaha serta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Sahabat saya Sarah Azra Azahra yang selalu membantu serta memberi support.
11. Sahabat-sahabat saya Fadhilah Putri Wulandari, Nina Nurjanah, Destri Ayu Lestari, Dewi Kusumawati P, Sofiyatul Umniyah, Silvia Putri Sri N, Nurul Fadillatunisa, Muhammad Putra Ramdhani, Muhammad Rashel Afrian, Azhar

Riziq Tsabit, yang senantiasa memberikan dukungan, saran, dan mendengarkan segala keluhan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2019, khususnya kelas B manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu bersama mengikuti perkuliahan dalam suka maupun duka.
13. Untuk diri saya terima kasih selalu mau berjuang sampai saya selesai dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahan pemahaman, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sangat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penulisan Skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Bogor, 05 Juni 2023

Penulis,

Lisna Aryanti Rahmawati

---

NPM. 021119055

## DAFTAR ISI

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSIL....** Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2    Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1    Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2    Perumusan Masalah.....	7
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1    Maksud Penelitian.....	7
1.3.2    Tujuan Penelitian .....	7
1.4.    Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2    Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3    Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.    Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1    Pengertian Lingkungan Kerja .....	12
2.2.2    Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.2.3    Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15
2.3.    Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1    Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2    Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.3.3    Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21

2.3.4	Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
2.4.	Penelitian Terdahulu dan Kerangka pemikiran .....	23
2.4.1	Penelitian Terdahulu.....	23
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	27
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III.....</b>		<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	30
3.2.	Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	30
3.2.1	Objek Penelitian.....	30
3.2.2	Unit Analisis .....	30
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	30
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1	Jenis Data.....	30
3.4.	Operasionalisasi Variable.....	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	34
3.7	Uji Instrumen .....	36
3.7.1	Uji Validitas.....	36
3.7.2	Uji Reabilitas .....	38
3.8.	Metode Analisa Data.....	40
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2.	Analisis Kuantitatif.....	42
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi .....	42
3.8.4.	Analisis Koefisien Determinasi .....	43
3.8.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	43
<b>BAB IV .....</b>		<b>50</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1	Sejarah Singkat PT KG Fashion .....	50
4.1.2	Struktur Organisasi .....	50
4.2.	Profil Responden .....	56
4.3.	Analisis Deskriptif.....	59
4.3.1	Lingkungan Kerja PT KG Fashion Indonesia .....	59
4.3.2	Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia.....	79

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia .....	96
4.3.4 Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	96
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi .....	96
4.3.6 Uji Hipotesis .....	97
4.3.7 Menentukan Hipotesis Statistik .....	97
4.4. Pembahasan .....	98
<b>BAB V.....</b>	<b>95</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
3.2 Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Penilaian Kriteria Hasil Kinerja Karyawan Divisi Sewing PT KG Fashion.....	3
Tabel 1.3 Masalah Organisasi di PT KG Fashion tahun 2019-2021 .....	4
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	32
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.3 Kriteria Uji Reabilitas .....	39
Tabel 3.4 Interpretasi Hasil .....	42
Tabel 3.5 Nilai Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Respodnen mengenai pencahayaan pada ruangan menunjang pekerjaan.....	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik.....	61
Tabel 4.7 Nilai Rata – rata Tanggapan Responden Indikator Pencahayaan.....	61
Tabel 4.8 Tanggapan Respodnen mengenai Sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan.....	62
Tabel 4.9 Tanggapan Respodnen mengenai Ventilasi ruangan cukup bekerja .....	62
Tabel 4.10 Tanggapan Respodnen mengenai Exhaust sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan.....	63
Tabel 4.11 Nilai Rata – rata Indikator Tanggapan Sirkulasi Udara .....	64
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai Kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir.....	64
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan suara mempengaruhi emosi karyawan .....	65
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menetralisir Kebisingan .....	66
Tabel 4.15 Nilai Rata – rata Indikator Kebisingan di Tempa Kerja.....	67

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Bau mesin yang digunakan secara terus menerus mengganggu penciuman.....	67
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Exhaust diruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup mengganggu .....	68
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Bau tidak mempengaruhi emosi karyawan .....	69
Tabel 4.19 Nilai Rata – rata Indikator Bau tidak sedap di tempat kerja .....	70
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jaminan Keselamatan Kerja .....	70
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Petugas Keamanan Satpam di Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.22 Nilai Rata – rata Indikator Keamanan di Tempat Kerja.....	72
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja.....	72
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan dengan Atasan .....	73
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi yang Efektif Terjalin Antar Sesama Karyawan .....	74
Tabel 4.26 Nilai Rata – rata Indikator Hubungan Karyawan.....	74
Tabel 4.29 Hasil Statistik Variabel Lingkungan Kerja .....	77
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah di tetapkan .....	79
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai mampu meminimalisir tingkat kesalahan .....	80
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Terampil dalam melaksanakan pekerjaan.....	80
Tabel 4.33 Nilai rata – rata Kualitas.....	81
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan target yang sudah di tentukan .....	82
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Target sesuai harapan perusahaan .....	82
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan yang di berikan perusahaan .....	83

Tabel 4.37 Nilai Rata – Rata Kuantitas .....	84
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan yang diberikan .....	84
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga dan Merawat Fasilitas Perusahaan.....	85
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Kerahasiaan Perusahaan ..	86
Tabel 4.41 Nilai Rata – rata Indikator Tanggung Jawab.....	87
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Saran yang baik dari atasan atau rekan kerja.....	87
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Saran yang baik dari atasan atau rekan kerja.....	88
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja .....	89
Tabel 4.45 Nilai Rata – rata Indikator Kerja Sama .....	90
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Mengambil Waktu lebih dari jam Kerja/lembur.....	90
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Menawarkan diri mengambil tugas tambahan.....	91
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani .....	92
Tabel 4.49 Nilai Rata – rata Indikator Inisiatif.....	93
Tabel 4.50 Hasil Rekapitulasi dan Rata – rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4.51 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan .....	94
Tabel 4.52 Hasil Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	96
Tabel 4.53 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT KG Fashion .....	51
Gambar 4.2 Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 4.3 Usia Responden.....	58
Gambar 4.4 Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Gambar 4.5 Tingkat Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	59
Gambar 4.6 Histogram Lingkungan Kerja.....	77
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan.....	95
Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era Globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin banyak, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara dalam peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan dikatakan berhasil ketika perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dalam rangka mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan, untuk memastikan tujuan utama perusahaan dapat di capai maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik. Dengan meningkatkan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan selalu merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, dan perusahaan dapat mempertinggi tingkat kinerja karyawan. Sehingga memberikan tingkat unggulan tersendiri bagi perusahaan untuk berkompetensi dengan perusahaan lainnya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni. Dengan beberapa pengelolaan SDM. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya di perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia nya dapat berjalan dengan baik dan efektif maka organisasi atau perusahaan tersebut akan tetap berjalan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang sangat berpengaruh terhadap jalannya operasional mempengaruhi proses kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya karena tidak banyak jumlah karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya. Serta dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:66) Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatnya kinerja karyawan dengan

baik . Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara karyawan dengan rekan kerjanya, dan atasan dengan bawahannya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan di perusahaan tersebut dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Jika terjadinya ketidaksesuaian pada lingkungan kerja, karyawan akan merasa sulit ketika melakukan pekerjaan mereka dan tidak adanya peningkatan pada kinerjanya. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Kinerja karyawan yaitu bagaimana individu melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Agar tujuan – tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Menurut Anwar Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang ditentukan dapat dicapai.

PT KG Fashion merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industry pakaian sejak tahun 1999 di kabupaten sukabumi, yang memproduksi baju dan jaket dengan pemasaran mencakup kota di Indonesia dan di kirim ke luar negeri (ekspor). Memiliki tempat produksi dan menggunakan alat alat yang berkualitas. PT KG Fashion yang beralamt di Jln. Benda Cicurug Sukabumi. PT KG Fashion memiliki beberapa departemen. Pada divisi produksi terdapat cutting, sewing, finishing, dan packing seluruh dari karyawan divisi produksi terdapat 251 karyawan yang dibagi kedalam beberapa bagian sesuai dengan tugas – tugas karyawan. Berikut ini Data Karyawan pada bagian produksi :

Tabel 1.1 Bagian Produksi PT KG Fashion

Divisi Produksi	Jumlah Karyawan	Keterangan
Cutting	68	Proses pemotongan kain dengan mengikuti pola.
Sewing	84	Menyatukan potongan kain kemudia dijahit sesuai dengan pola yang ada.
finishing	47	Pengecekan barang yang sudah jadi sebelum dilakukan nya pengemasan.
Packing	52	Pengemasan barang yang dimasukan ke polybag/plastic kemudian di simpan di karton sesuai dengan kode

Divisi Produksi	Jumlah Karyawan	Keterangan
		yang ditentukan sebelum barang siap untuk di ekspor

Sumber Data : HRD PT KG Fashion

Pada penelitian ini peneliti mengambil salah satu divisi pada PT KG Fashion yaitu produksi bagian sewing, sewing merupakan proses penjahitan dalam menyatukan bagian- bagian kain yang telah di potong berdasarkan pola. Setelah diamati, pada bagian sewing(jahit) adanya fenomena yang ditemukan yaitu dari seluruh bagian departemen sewing (jahit) memiliki masalah lingkungan kerja yang kurang baik sehingga pada bagian sewing memiliki kinerja rendah yang menyebabkan masih belum tercapainya target di dalam perusahaan selama beberapa bulan terakhir. Walaupun absensi masih memenuhi standar kriteria maka dari itu perusahaan tidak menjamin jika kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Berikut ini adalah data karyawan pada bagian sewing sesuai dengan kriteria dalam berkerja di PT KG Fashion Untuk membuktikan dan mengidentifikasi masalah lingkungan kerja yang ada berikut data – data pada PT KG Fashion

Tabel 1.2 Penilaian Hasil Kinerja Karyawan Divisi Sewing PT KG Fashion

Hasil Kinerja Karyawan	Tahun		
	2019	2020	2021
Sangat baik	35	28	24
Baik	21	16	17
Cukup baik	12	22	19
Kurang Baik	16	18	24
<b>Total karyawan sewing (jahit):</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>84</b>

Sumber Data : HRD PT KG Fashion 2021

Dari data diatas penilaian kriteria hasil kinerja karyawan di PT KG Fashion pada karyawan divisi sewing (jahit) dengan jumlah 84 karyawan, mengalami tingkat kenaikan dan penurunan yang kurang beraturan. Penurunan kinerja yang terjadi dapat dilihat dari beberapa faktor lingkungan karena atasan melihat setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan maupun tidak sehingga adanya beberapa masalah yang ada didalamnya. Pada tahun 2019 penilaian sangat baik di angka yang cukup tinggi sebesar 35 karyawan tetapi pada tahun 2021 sangat menurun sementara di penilaian kurang baik pada tahun 2019 sangat sedikit tetapi di tahun 2021 melonjak cukup tinggi.

Tabel 1.3 Data Hasil Produksi Reject dan Repair divisi Sewing di PT KG Fashion tahun 2019-2021

Tahun	Target (Unit)	Pencapaian Unit	Persentase	Reject	Repair
2019	3.291.125	3.217.070	100%	2.322	1.985
2020	3.540.327	3.215.469	91%	2.670	2.453
2021	4.072.971	4.141.125	98%	2.120	1.868

Sumber Data : HRD PT KG Fashion 2021

Dari data diatas merupakan Produksi Reject dan Repair divisi sewing (Jahit) di PT KG Fashion. Dari data tersebut dapat dilihat dari masalah yang umum yaitu turun naiknya tingkat produksi dan kesalahan – kesalahan produksi pada divisi sewing seperti adanya barang yang reject yaitu pola jahitan yang kurang sesuai atau kain benang yang digunakan warnanya tidak selaras sehingga harus dilakukan repair atau perbaikan pada barang yang kurang sesuai. Pada tahun 2019 unit target sebanyak 3.291/125 dengan pencapaian 3.217.07 yang sesuai dengan target dengan jumlah reject sebanyak 2.322 dan dilakukan repair sebanyak 1.985 unit. pada tahun 2020 mengalami penurunan order dan terhambat karena terjadinya penyebaran virus covid-19 sehingga ditahun 2020 perusahaan mengalami penurunan yang cukup drastis dari tahun sebelumnya. penurunan yang cukup tinggi menyebabkan perusahaan tidak mencapai target dengan target unit sebanyak 3.540.0327 dan pencapaian menurun sebanyak 3.215.469 dengan jumlah reject 2.670 dan repair 2.453. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan order walaupun tidak cukup banyak sebanyak 4.072.971 target unit dan pencapaian yang cukup baik sebesar 4.141.125 dengan jumlah barang reject sebanyak 2.120 unit dan dilakukan repair sebanyak 1.868 unit. Salah satu syarat tercapainya tujuan perusahaan selain penilaian kriteria kinerja karyawan salah satunya dilihat dari disiplin kerja karyawan di PT KG Fashion ditampilkan tabel absensi karyawan dari bagian sewing (jahit) PT KG Fashion sebagai berikut :

Table 1.4 Tingkat absensi karyawan Sewing (Jahit) PT KG Fashion

NO	Bulan	Jumlah Hari Kerja	jumlah karyawan sewing	ABSENSI				
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	Januari	23	84	8	11	4	23	6.3%
2	Februari	18	84	9	5	6	20	4.3%
3	Maret	20	84	3	8	5	16	3.8%
4	April	21	84	10	4	4	18	4.5%
5	Mei	18	84	6	4	2	12	2.5%
6	Juni	22	84	5	9	4	18	4.8%
7	Juli	21	84	9	7	3	19	4.9%
8	Agustus	20	84	8	4	3	15	3.6%
9	September	21	84	9	7	5	21	5.3%
10	Oktober	21	84	6	2	7	15	3.8%
11	November	22	84	6	3	8	17	4.5%
12	Desember	20	84	11	8	8	27	6.5%

Sumber Data : HRD PT KG Fashion tahun 2021

$$\text{Keterangan Rumus : } \frac{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}}{\text{Jumlah Absensi}} \times 100\%$$

Dari data absensi diatas disimpulkan dari bulan Januari – Desember 2021 keterangan karyawan di setiap bulannya dapat berubah dan mengalami turun naik ketidakhadiran Jumlah absensi karena disini jumlah nya ( sakit, izin, dan alfa/ tanpa keterangan tidak masuk) di hitung pada setiap bulan. Pada bulan januari tingkat absensi sebesar 6.3% dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak masuk, tetapi jika dilihat pada bulan Desember mengalami pelonjakan yang walaupun tidak cukup tinggi pada tingkat absensi karyawan, dan pada bulan sebelumnya sempat sedikit jumlah pada absen karyawan namun pada akhir tahun lonjakan absen ketidakhadiran karyawan cukup tinggi mencapai angka 6.5% yang disebabkan oleh libur hari natal dan tahun baru.

Dilihat dari data pada masalah organisasi dan kinerja karyawan membuat lingkungan kerja yang ada di PT KG Fashion menjadi kurang baik, untuk membuktikan dan mengidentifikasi masalah setelah melakukan observasi, penulis melakukan survei pendahuluan dengan cara menyebar kuesioner pendahuluan untuk permasalahan yang ada di PT KG Fashion

Tabel 1.5 Hasil Survey Pendahuluan Divisi Sewing (Jahit) PT KG Fashion

No	pertanyaan	responden	ya	Tidak
1	Penerangan di PT KG Fashion sesuai dengan kebutuhan	30	80%	20%
2	Tingkat sirkulasi udara di PT KG Fashion baik	30	30%	70%
3	Tingkat kebisingan di PT KG Fashion mengganggu pendengaran di ruang kerja	30	40%	60%
4	Bau yang tidak sedap mengganggu konsentrasi karyawan	30	30%	70%
5	Tingkat keamanan lingkungan di PT KG Fashion	30	70%	30%

Sumber Data : Karyawan PT KG Fashion 2022

Bedasarkan hasil kuesioner diatas dapat dikatakan bahwa dari 5 pertanyaan dengan 30 responden PT KG Fashion, mereka menilai penerangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tingkat kebisingan di PT KG Fashion tidak cukup mengganggu karena banyaknya suara mesin jahit diruangan membuat karyawan merasa penat sehingga meminta atasan untuk memutar music, pada pernyataan tingkat sirkulasi udara responden lebih banyak menjawab tidak sekitar 70% sirkulasi udara di PT KG Fashion kurang baik, dikarenakan kurang ventilasi atau saluran udara diruangan kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 karyawan PT KG Fashion , terdapat permasalahan di sirkulasi udara yang kurang baik dapat menyebabkan gangguan kesehatan pernafasan. PT KG Fashion diharapkan dapat melakukan perbaikan terhadap sirkulasi udara dilingkungan kerja karyawan, agar dapat terciptanya kinerja karyawan dengan lebih baik, sehingga dapat tercapainya target yang di inginkan oleh perusahaan PT KG Fashion.

Melihat pentingnya lingkungan kerja dalam kinerja karyawan seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion Cicurug**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas, maka identifikasi masalah adalah :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan belum tercapainya target produksi
2. Lingkungan kerja karyawan di PT KG Fashion dengan adanya sirkulasi udara yang kurang baik dapat menyebabkan gangguan pernafasan.

3. Penilaian kinerja pada karyawan di PT KG Fashion tidak stabil sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik.
4. Hasil kinerja karyawan PT KG Fashion masih belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan banyaknya produksi yang tidak lolos QC atau adanya produk yang cacat.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja divisi bagian sewing di PT KG Fashion?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di bagian sewing di PT KG Fashion?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

1. Mengetahui kondisi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Mengetahui besarnya tingkat kinerja karyawan pada divisi bagian sewing pada PT KG Fashion.
3. Mengetahui hubungan keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui fakta mengenai kondisi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya tingkat kinerja karyawan pada PT KG Fashion.
3. Untuk menjelaskan mengenai keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian yang telah diteliti mencakup beberapa hal, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Menambah pemahaman peneliti mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion serta kaitannya.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak – pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan mengenai Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT KG Fashion untuk mencapai efektivitas, tujuan, dan kelangsungan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Karena manusia memiliki kemampuan berfikir, perasaan/emosi, dan tingkah laku yang berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dikelola dengan baik dan efisien. Sehingga dapat membantu organisasi atau kegiatan yang berada di perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2019) “ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) “ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “ Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Dessler (2011), “*Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees and attending to their labor relation, health and safety and fairness concerns*”. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi dan tugas, yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dengan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Malayu Hasibuan, (2016). Berikut penjelasan Fungsi Manajemen sumber daya manusia yang terbagi menjadi 2 (dua), yakni :

1. Fungsi – fungsi manajerial, yang mencakup :
  - a. Perencanaan (*planning*) : perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen, setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan. Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam membantu tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.
  - b. Pengorganisasian (*organizing*) : organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

- c. Pengarahan (*Directing*) : pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
  - d. Pengendalian (*Controlling*) : pengendalian merupakan kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terjadinya penyimpangan, maka harus ada tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
2. Fungsi – fungsi Operasional :
- a. Pengadaan sumber daya manusia (*Procurement*) : pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.
  - b. Pengembangan (*Development*) : tenaga atau sumber daya yang di peroleh suatu organisasi, karena perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi.
  - c. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), fungsi organisasi untuk memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.
  - d. Pengintergrasian (*Integration*) : manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan – kepentingan karyawan dalam organisasi.
  - e. Pemeliharaan (*maintenance*) : kemampuan sumber daya manusia yang harus di tingkatkan oleh organisasi dan perlu di pelihara.
  - f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*) : organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang berlaku Ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Bedasarkan teori – teori di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Kegiatan dan aktivitas organisasi berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi dari manajemen.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan merupakan suatu hasil yang diinginkan, direncanakan, dan diusahakan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk di capai. Berikut ini merupakan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diutarakan oleh para ahli, sebagai berikut :

Menurut Kasmir (2017), tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang di hadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan – tantangan tersebut. Kegagalan mentapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan MSDM, antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menhaapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mngatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan.

Bedasarkan teori – teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan tantangan yang di hadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, dengan memberi saran, melaksanakan kebijakan, dan dapat membantu perkembangan perusahaan.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Dibawah ini beberapa pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Danang sunyoto (2015) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap keairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Noah and Steve (2012) “ *the work environment is the whole relationship that occur with employees in the workplace. Everything that is at work environment. The work environment is everything something that is around the worker that influence him in carry out assigned tasks.*

“ Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

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

Menurut affandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembaban udara, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan kerja dan memadai alat – alat perlengkapan kerja.

Bedasarkan teori – teori lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerjs dapat diartikan sebagai tempat dimana karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun Indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada diruangan kerja karyawan.
3. Tata letak perlatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan.
4. Hubungan sesame rekan kerja, hubungan yang baik terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Udara  
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
2. Warna  
Warna merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka

dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat - alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

### 3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, seperti mesin ketik, telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator – indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Penerangan/ cahaya sangat memiliki manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi terhambat, banyak mengalami kesalahan, pada akhirnya dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/ perusahaan sulit dicapai.

#### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh.

#### 3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius menyebabkan kematian.

#### 4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus – menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian “ *air condition* ” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekita tempat kerja.

#### 5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor keamanan perlu di wujudkan keberadannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

#### 6. Hubungan Karyawan

Hubungan Karyawan dapat terjadi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja yang terjadi karena terikat perjanjian bekerja guna menciptakan suasana yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman

Bedasarkan definisi teori diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, sikulasi udara, kebisingan, suara, kelembaban ditempat kerja, keamanan dan Hubungan karyawan yang ada pada lingkungan kerja karyawan.

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan kewajiban yang telah diberikan. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut pasti dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Berikut merupakan factor – factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut Mulyadi (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

#### 1. Penerangan dan dekorasi

Sinar yang cukup, tidak terlalu tajam/gelap tidak nyilaukan dan merusak mata. Sumber-sumber penerangan yang menyebabkan mata silau dihilangkan. Dihindarkan pemakaian permukaan atau bahaya yang menkilat Penggunaan warna disesuaikan dengan kebutuhan, gunakan warna sejuk.

#### 2. Pemeliharaan suara dan penggunaan music

yaitu suara gaduh, ribut, bising perlu dikendalikan dengan peredam suara atau penangkal kebisingan. Dianjurkan ada musik bagi pekerjaan yang sifatnya monoton sumber suara yang tidak dikehendaki supaya dihindarkan atau dihilangkan.

3. Cuaca kerja merupakan kombinasi suhu panas, kelembaban tinggi dan kecepatan gerakan yang rendah.
4. Hubungan kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dan pekerja

Menurut Afandi (2018) secara umum faktor mempengaruhi lingkungan dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

#### a. Faktor Lingkungan fisik

Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi :

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi Kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja yang bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai dengan kondisi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya.

#### b. Faktor Lingkungan Kerja Psikis

Menurut afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan social dan ke organisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dalam waktu yang terbatas atau mendesa dalam waktu penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan, seperti ketidakstabilan dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
4. Perubahan – perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang – orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan.
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk menapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan Kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

Bedasarkan teori – teori diatas penyebab dari faktor lingkungan kerja selain personal adanya kondisi sekitar lingkungan kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan karyawan akan merasa kurang nyaman.

### **2.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah pekerjaan tentu ada proses yang kita lakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau sering dikenal dengan istilah kinerja, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Selain itu kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Berikut ini adalah pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Lolyd L. Byars dan Leslie W.Rue (1997) : *“Performance is a degree of accomplished of the task that make up an employee’s job.”* Kinerja adalah pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan.

Menurut A Hussein Fattah (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran seseorang atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Bedasarkan teori beberapa ahli yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam periode tertentu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan adanya kompetensi yang relevan bagi perusahaan agar tercapainya suatu tujuan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) menjelaskan Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja, dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas  
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Tanggung Jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasana yang digunakan.
4. Kerja sama  
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin membaik.
5. Inisiatif  
Menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Menurut Moheriono (2019) dikutip dari jurnal Ery Teguh Prasetyo Terdapat lima (5) indikator kinerja karyawan antara lain :

1. Efektif Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Indikator untuk mengukur kerja menurut (2016) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif oleh seseorang individu tau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian

tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak diketahui kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan ataupun bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di definisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan dalam membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan tanpa adanya alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seorang manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberi kebebasan, menyediakan sumber daya yang di perlukan dan menghapuskan Tindakan yang mengakitbatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat.

Adapun indikator dari penilaian kinerja karyawan menurut Robbins (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu  
Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Bedasarkan teori – teori diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja, efektivitas, dan kompetensi dengan adanya peluang pada kinerja karyawan Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai alat ukur keberhasilan dan pencapaian suatu tujuan..

### **2.3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berikut ini merupakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Mangkunegara (Bintoro dan Daryanto 2017) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari, persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. *Personal factor* , ditunjukkan oleh tingkat Pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. *Leadership factor* , ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dan dukungan rekan kerja.
4. *System factor* , ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi .
5. *Situation factor* , ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkung internal dan eksternal.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatiham, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan industrial manajemen.

Bedasarkan definisi teori diatas, maka disimpulkan bahwa faktor – faktor kinerja karyawan terdapat faktor individual, psikologi, organisasi dengan didukung faktor kualitas dan kemampuan pada karyawan bagi organisasi/perusahaan.

#### **2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya bekerja dengan optimal, oleh karena itu dilakukanlah penilaian kinerja karyawan agar perusahaan dapat memastikan para karyawan dapat bekerja dengan baik. Berikut merupakan manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan penilaian kinerja yang memiliki manfaat bagi manajemen untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum dan proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi tersebut berhasil.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa manfaat kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil  
Penilaian akurat yang dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi  
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat para ahli memaparkan penilaian kinerja karyawan sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.

## **2.4. Peneliatian Terdahulu dan Kerangka pemikiran**

### **2.4.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kajian penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk mendapatkan acuan atau perbandingan. Maka penulis menacntumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fika Fajaryanti, 2020 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Lentera Kencana Cikande	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : Penerangan, Hubungan Tersedianya fasilitas kerja, Suhu udara, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan.  Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kemampuan bekerja sama, Inisiatif	Teknik analisis : Korelasi Rank Sperman	Bedasarkan hasil penelitian koefisien korelasi rank sperman diperoleh hasil $r_s =$ antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,706 Artinya bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada di interval ke-4 yaitu kuat atau adanya hubungan yang nyata kedua dari variable.
2.	Sopan Sofian Dimulhak 2018, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan Pada PT. Pajar Gemilang Saputra	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : Penerangan, Suhu udara, Kebisingan, Dekorasi atau tata ruang dan hubungan antara atasan dan bawahan juga hubungan karyawan.  Kinerja Karyawan :	Teknik analisis : Korelasi Product Moment	Bedasarkan hasil analisis Product Moment di peroleh nilai $r_s =$ 0.815 dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 66.42%

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Fasilitas dan kemandirian		yang menunjukkan besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 33.558% dipengaruhi oleh variable lain tidak terukur.
3.	Melani, 2018 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : Pencahaya-an, Suhu udara, Kebisingan, Dekorasi atau tata ruang juga hubungan karyawan.  Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmne kerja.	Teknik analisis : Korelasi Rank Sperman	Dengan hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi rank sperman yaitu sebesar 0,49 dan nilai t hitung yaitu $3,263 > 2,021$ artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.
4.	Alhamda Rizqi, 2018 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) :	Lingkungan Kerja : Suhu udara, Tata ruang kerja, Sirkulasi udara, Tingkat	Teknik analisis : Korelasi Product Moment	Bedasarkan hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,762$ artinya lingkungan kerja dengan kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Di PT. Signlighting Utama	Kinerja Karyawan	<p>pencahayaan, Hubungan antara karyawan dengan pimpinan.</p> <p>Kinerja Karyawan : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan, kemampuan karyawan dalam bekerja sama.</p>		<p>PT. Signlighting Utamamempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi di peroleh <math>KD = 58,06\%</math> artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar <math>58,06\%</math> dan uji hipotesis di peroleh <math>r</math> hitung (<math>7,525 &gt; t</math> table <math>1,692</math>) maka <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_a</math> diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.</p>
5.	Putri Khodijah, 2017 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Honoris Industry	<p>Independen (X) : Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen (Y) : Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja : Pencahayaan, Suhu udara, Kebisingan, Dekorasi atau tata ruang juga hubungan karyawan.</p> <p>Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas,</p>	Teknik analisis : Koefisien Korelasi, Product Moment.	<p>Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Honoris Industry Mempunyai hubungan yang cukup tinggi. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh <math>KD = 24,11\%</math> dan uji hipotesis korelasi</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja		diperoleh t hitung (7,814) > t tabel (0,161) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau unsur yang ada disekitar kita yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap suatu organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun kurang baik terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedrmayanti (2017) indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja baik agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik. Jika kinerja karyawan baik maka target produksi yang di capai akan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan.

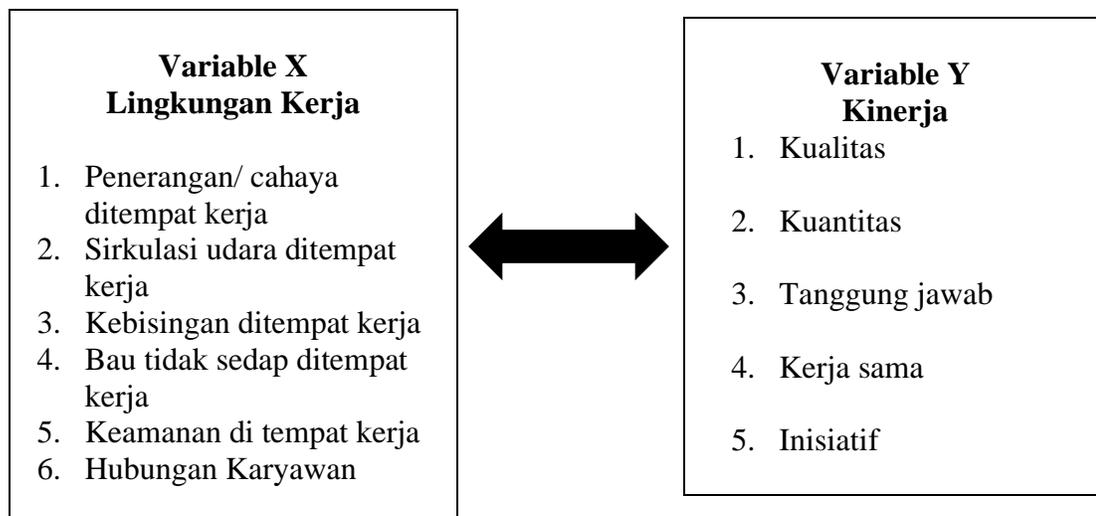
Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau kelompok di suatu organisasi atau perusahaan selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya. Serta prestasi kerja dan pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memerhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja, hal tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Adapun indikator Kinerja menurut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018) yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, Kerjasama, inisiatif.

Pada lingkungan kerja variable (X) dengan kinerja karyawan variable (Y) yang dimana lingkungan kerja disini berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. KG Fashion. Adanya hubungan lingkungan kerja yang kurang nyaman, yang dapat menyebabkan penurunan tingkat produksi dan target pada kinerja karyawan. Tinggi ataupun rendahnya tingkat kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Bedasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dijelaskan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kinerjanya baik maka lingkungan kerjanya baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik begitupun sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk, kinerja karyawan pun akan menurun. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fika Fajaryanti (2020), Melani (2018), Sofan Sofian Dimulhak (2018), Alhamda Rizqi (2018), Putri Khodijah (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variable lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable independent dengan variable dependen yang diteliti yaitu variable X (lingkungan kerja) dengan variable Y (kinerja karyawan) :



(Sedarmayanti 2017)

(Anwar Prabu Mangkunegara 2018)

Gambar 2.4 Konstelasi Penelitian

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2017) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu Lingkungan Kerja dengan variabel Dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Karyawan

Bedasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam peneltian ini di uraikan sebagai berikut :

1. Terdapat Tingkat Kinerja karyawan yang menurun pada PT KG Fashion Indonesia.
2. Terdapat kondisi Lingkungan kerja yang cukup baik pada PT KG Fashion Indoensia.
3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KG Fashion Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Bedasarkan permasalahan yang dikemukakan jenis penelitian ini adalah verifikatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory survey* dan Teknik penelitian menggunakan statistic kuantitatif. Karena penelitian yang di gunakan berhubungan dengan alat statistic untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT KG Fashion Indonesia.

#### **3.2. Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja variable (X), dan kinerja karyawan variable (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang di peroleh dari responden setiap individu karyawan pada bagian Sewing, PT KG Fashion Indonesia bagian sewing (jahit) yang berjumlah 84 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian penyusunan Proposal penelitian ini dilakukan pada PT. KG Fashion di daerah Sukabumi yang beralamat di kampung bangkongreang RT 001, RW 004 Benda, Cicurug, Sukabumi Regency, Jawa Barat – 43359.

#### **3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian dalam proposal ini adalah data kuantitatif dan kualitatif.

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari HRD PT KG Fashion Sukabumi untuk memperoleh data yang diperlukan data kualitatif yang diperoleh dari observasi, wawancara, atau mengenai uraian penjelasan mengenai variable yang diteliti.
2. Data Kualitatif, yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, yang diperoleh melalui pembagian dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut Sugiyono (2017) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari objek penelitian yaitu, menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder Menurut Sugiyono (2017), “Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa data mahasiswa dan referensi penelitian. Data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, internet, dan buku-buku yang sesuai dengan penelitian ini.

### 3.4. Operasionalisasi Variable

Variabel adalah besaran yang bisa di ubah dan selalu berubah sehingga mempengaruhi kejadian dari hasil penelitian. Dengan menggunakan variabel ini kita bisa menghitung apa saja yang masih di butuhkan.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam – macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

1. Variabel Independen :  
Menurut Sugiyono (2017) Menyatakan bahwa “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Lingkungan Kerja.
2. Variabel Dependen :  
Menurut Sugiyono (2017) Menyatakan bahwa “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan simensi, indikator, ukuran dan skala dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian. Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel  
 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Divis Sewing pada PT KG  
 Fashion

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel (Dimensi)</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan	1. Pencahayaan ruangan menunjang pekerjaan 2. Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan 3. Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik	Ordinal
	2. Sirkulasi Udara	1. Sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan 2. Ventilasi ruangan cukup bekerja 3. Exhaust sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan	Ordinal
	3. Kebisingan	1. Kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir 2. Kebisinga Suara mempengaruhi emosi karyawan 3. Perusahaan meminimalisir tingkat kebisingan	Ordinal
	4. Bau tidak sedap	1. Bau mesin yang selalu digunakan terus menerus mengganggu penciuman 2. Tersedianya Exhaust diruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup mengggngu 3. Bau tidak mempengaruhi konsentrasi karyawan	Ordinal

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel (Dimensi)</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
	5. Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya jaminan keselamatan kerja</li> <li>2. Adanya petugas keamanan satpam di lingkungan kerja</li> <li>3. Kondisi tempat parkir memadai</li> </ol>	Ordinal
	6. Hubungan Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya hubungan baik antar karyawan dengan atasan</li> <li>2. Dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja</li> <li>3. Komunikasi yang efektif terjalin sesama karyawan</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan</li> <li>2. Meminimalisir tingkat kesalahan</li> <li>3. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja dengan target yang sudah ditentukan</li> <li>2. Menyelesaikan target sesuai harapan perusahaan</li> <li>3. Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan</li> <li>2. Menjaga dan merawat fasilitas perusahaan</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala pengukuran
		3. Menjaga kerahasiaan perusahaan	
	4. Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima saran yang baik dari atasan atau rekan kerja</li> <li>2. Bersedia bekerja dalam tim/kelompok</li> <li>3. Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja</li> </ol>	Ordinal
	5. Inisiaif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengambil waktu lebih dari jam kerja/ lembur</li> <li>2. Menawarkan diri mengambil tugas tambahan</li> <li>3. Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani</li> </ol>	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Pengertian sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sewing pada PT KG Fashion Indonesia dengan jumlah 84 orang.

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengmpulan data dengan cara :

## 1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 2 cara yaitu :

### a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang diteliti. Kegiatan wawancara dilakukan oleh bagian HRD PT. KG Fashion.

### b. Kuesioner

Yaitu Teknik pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada pihak – pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk menghitung kuesioner

Skala Likert, menurut Sugiyono (2016) :

- Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variable penelitian.
- Dengan skala Likert maka variable yang diukur djabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item- item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

Dari metode pengumpulan data dan dengan kuesioner ini maka dibuat tabel Skala Likert :

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Lingkungan Kerja

No	Kode	Pernyataan	Bobot/Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu – Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Berikut ini adalah tabel skala likert yang digunakan untuk mengukur persamaan maupun pendapat dari responden mengenai Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Kinerja Karyawan

No	Jawaban	Skor
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - Kadang	3
4	Pernah	2
5	Tidak pernah	1

Total dalam pengumpulan jawaban kemudia dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden.

## 2. Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literature seperti buku-buku serta data-data yang dijadikan referensi dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## 3.7 Uji Instrumen

### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrument. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dalam mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur variable yang akan diukur. Jika ada butir pernyataan kuesioner yang tidak valid maka butir pernyataan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus Product Moment sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum Xi)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = total butir variabel X

$\sum Y$  = total butir variabel Y

N = banyak pasangan nilai X dan Y

Uji Validitas dan Reliabilitas berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS.

### 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.5

#### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 a = 5%	keterangan	kesimpulan
1	0.385	0.361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.383	0.361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.639	0.361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.614	0.361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.592	0.361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.535	0.361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.578	0.361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.409	0.361	r hitung > r tabel	Valid
9	0.618	0.361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.553	0.361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.610	0.361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.545	0.361	r hitung > r tabel	Valid
13	0.620	0.361	r hitung > r tabel	Valid
14	0.645	0.361	r hitung > r tabel	Valid
15	0.540	0.361	r hitung > r tabel	Valid
16	0.467	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data Primer diolah 2023

Dari data tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Lingkungan Kerja menunjukkan r hitung > r tabel, terdapat 18 butir pertanyaan setelah dilakukan uji 2 butir yang tidak valid, sehingga 16 butir setiap pertanyaan yang di nyatakan valid atau sah dan dapat di lanjutkan dalam penelitian.

### 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.6

#### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	keterangan	kesimpulan
1	0.408	0.361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.377	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha =5\%$	keterangan	kesimpulan
3	0.428	0.361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.494	0.361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.503	0.361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.612	0.361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.628	0.361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.383	0.361	r hitung > r tabel	Valid
9	0.385	0.361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.388	0.361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.523	0.361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.532	0.361	r hitung > r tabel	Valid
13	0.637	0.361	r hitung > r tabel	Valid
14	0.544	0.361	r hitung > r tabel	Valid
15	0.402	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari tabel diatas di ketahui bahwa hasil validitas Kinerja Karyawan menunjukkan , r hitung > r tabel , sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan dalam penelitian.

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur (tingkat kepercayaan). Suatu instrument pengukuran konsisten dan akurat. Uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Adapun yang digunakan untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini adalah koefisien *Alfa Cronbach*.

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

Keterangan :

a = Koefisien reabilitas alfacronbach

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians dari tiap instrument

$S_t^2$  = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *alfa Cronbach*, sebagai berikut

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS :

#### 1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 18. Dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,823.

Tabel 3.4  
*Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber Data : *Output SPSS 26*

#### *Reliability Statistics*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.823	16

Sumber Data : *Output SPSS 26*

*Output case processing summary* menjelaskantentang jumlah data yang valid untuk di proses. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 16 dengan persentase 100% dan terdapat 2 yang dikeluarkan (exclude) dan reliability menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,823 yang berarti diterima maka instrument penelitian telah reliabel.

## 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom Cronbach's alpha, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,755.

Tabel 3.6

### *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber Data : *Output SPSS*

### *Reliability Statistics*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.755	15

Sumber Data : *Output SPSS*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang di keluarkan (exclude) dan reliability statistics menunjukkan bahwa 755 cronbach's alpha untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,755 yang berarti di terima maka instrument penelitian tersebut telah reliabel.

## 3.8. Metode Analisa Data

Setelah melalui proses pengumpulan dan pengambilan data Langkah selanjutnya yaitu melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis, selanjutnya dapat dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistic deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah di pahami

bila dinyatakan dalam bentuk persen. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan *Frekuensi Relative*. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata. Cara perhitungannya adalah :

1. Frekuensi Relatif

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

Keterangan :

$FR$  = Frekuensi Relatif

$f$  = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$  = Total Frekuensi

2. Rata – rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

$x$  = Rata- rata hitung

$xi$  = Data ke-1

$n$  = Jumlah Data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata – rata dapat menggunakan SPSS mengolah data yang di dapatkan dari variabel responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) Kriteria interpestasi skor bedasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “ skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Baik
21%-30%	Tidak Baik
41%-60%	Cukup Baik
61%-80%	Baik
81%-100%	Sangat Baik

### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka – angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variable tersebut. Analisis data merupakan Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut, maka diperlukan cara – cara tertentu untuk menganalisisnya.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel. Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka Teknik statistic yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono,2016).

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti melakukan analisis data dengan melakukan analisis korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2017) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum i y_i - (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} - \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Pearson*

$x_i$  = Skor total butir sigma X

$y_i$  = Skor total butir sigma Y

$n$  = Banyaknya sampel

Uji korelasi product moment digunakan untuk melihat kekuatan dari hubungan antara dua variable. Kedua variable tersebut yaitu variable bebas (lingkungan kerja) dengan variable terkait (kinerja karyawan). Nilai koefisien korelasi *Product Moment* berkisar dari -1 hingga +1 atau secara matematis  $-1 \leq r \leq +1$ . Hasil dari perhitungan dapat memberikan 3 alternatif, yaitu :

1. Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antar 2 variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negative.

Tabel 3.5 Nilai Koefisien Korelasi *Product Moment*

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

#### 3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

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

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

$r^2$  = Koefisien Korelasi

#### 3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel X dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Pada PT KG Fashion Indonesia dan membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : \rho \leq 0$  : artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$  : artinya terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

1. Menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$

Nilai t tabel, diperoleh dari t dengan menggunakan taraf  $\alpha = 0,005$  dan  $df = n-2$ .

2.  $t_{\text{hitung}}$  dicari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{h=} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_h$  :  $t_{hitung}$

$r$  : Koefisien Korelasi

$r^2$  : Koefisien Determinasi

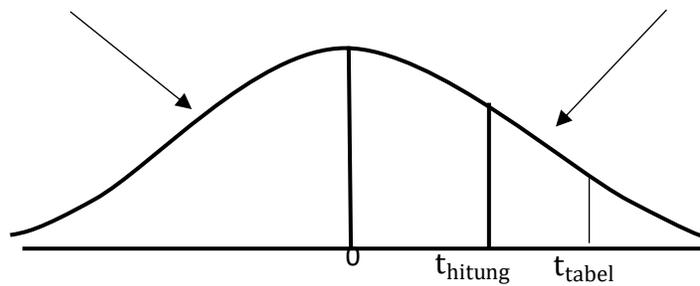
$n$  : Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Penerimaan  $H_0$

Penerimaan  $H_a$



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT KG Fashion**

PT. KG Fashion, Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pakaian jadi (Garment Industri) yang bahan pembuatannya berbahan dasar Cotton, T/C, Polyester, Denim, Taslan, dll. Selain itu PT KG Fashion adalah perusahaan Export Import dimana untuk bahan baku di import dari China/ Korea. Dan produk yang sudah jadi akan dikirim ke luar maupun beberapa kota yang ada di Indonesia.

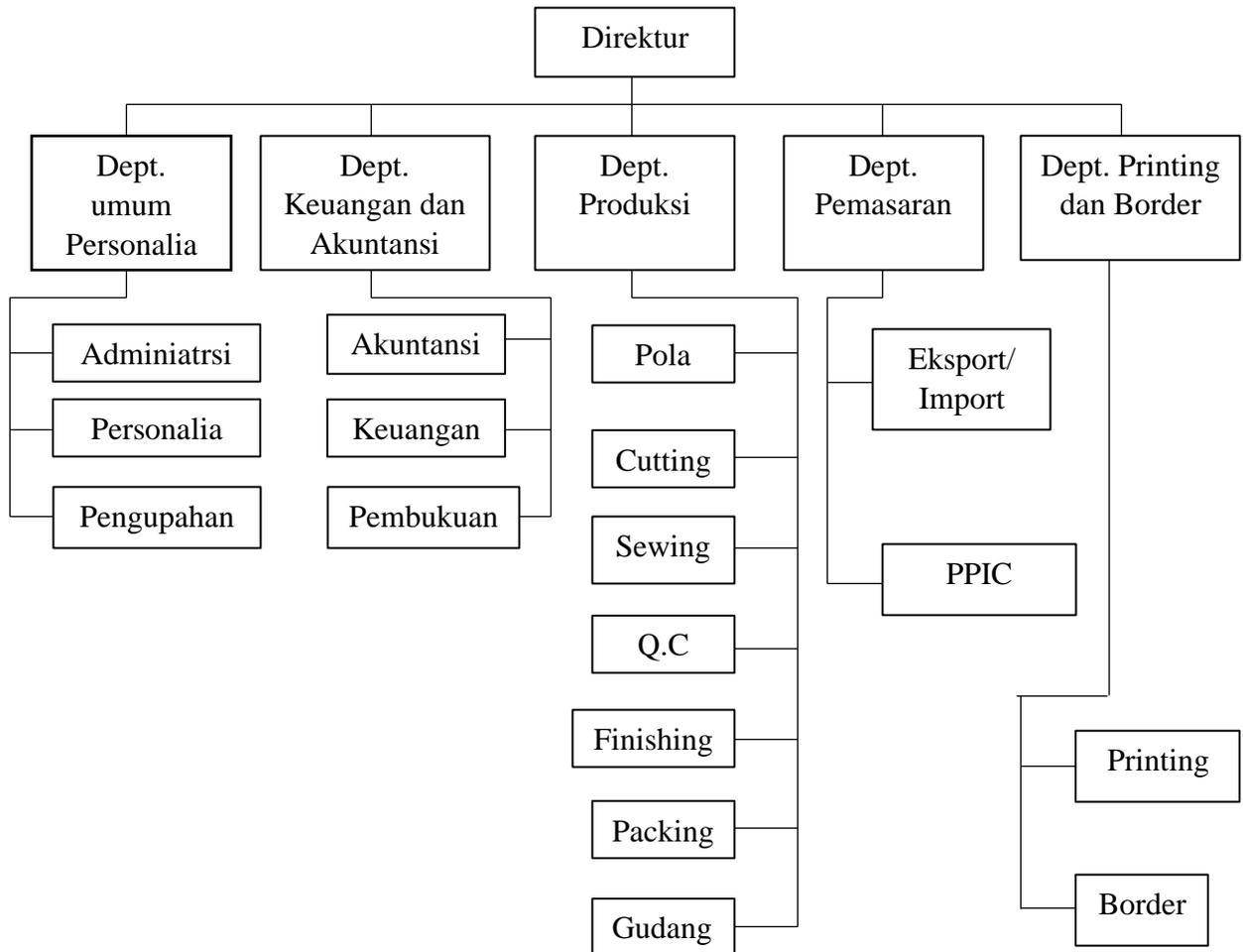
Perusahaan ini didirikan pada 28 agustus 2007 dan beroperasi sampai saat ini, pada awalnya perusahaan ini memproduksi berbagai brand terkenal seperti Nike, Adidas, Gap, H&M, Reebok, Zooyork dalam produksi jaket maupun T-shirt yang kemudian akan di export ke luar negeri dengan mayoritas pasar Eropa dan Amerika. Kemudian pada tahun 2010 pemilik perusahaan mengalihkan untuk bekerja sama dengan paten bersama perusahaan korea dengan brand T-BUCK/ MARK dengan memproduksi jaket yang kemudian di ekspor ke sepenuhnya ke korea.

PT KG Fashion yang beralamat di daerah Kampung Bangkongreang RT 001, RW 004 Benda, Cicurug, Sukabumi Regency, Jawa Barat, di dalam perjalanan bisnis perusahaan ini memiliki visi dan misi yaitu menjadi perusahaan terdepan dengan kualitas unggulan, dan misinya adalah memberdayakan sumber manusia disekitar dengan dasar kebersamaan membangun dan menjaga keberlangsungan usaha, kualitas merupakan modal utama dan komitmen diperusahaan dengan cara penerapan system manajemen yang benar dan terstruktur.

##### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan kerja sama dari para karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi, masing – masing bagian dapat menjalankan aktivitas organisasi, sehingga adanya koordinasi yang baik antara atasan atau bawahan, antara sesama karyawan dapat tercapai.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT KG Fashion



Sumber : HRD PT KG Fashion

Dalam struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang beraktivitas di dalam PT KG Fashion. Adapun tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian di dalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Direktur

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang professional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Tugas seorang direktur sebagai berikut :

- a. Mengurus dan mengelola PT untuk kepentingan PT yang sesuai dengan maksud dan tujuan PT.
- b. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan – kebijakan perusahaan.

- c. Memilih, menetapkan, mengawasi yugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- d. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

## 2. Dept. Umum/ Personalia

Dept. Umum/ Personalia adalah jenis manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengarahan, dan seleksi pegawai, Pendidikan, uraian tugas, pelatihan dan pengembangan, serta pemeliharaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu tercapainya tujuan, baik itu tujuan individu ataupun perusahaan.

Personalia memiliki tugas dalam hal pengadaan tenaga kerja berkualitas dengan kuantitas yang memadai karena manajemen personalia selalu berhubungan dengan SDM, maka tugas mereka antara lain :

- 1) Melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan memastikan calon karyawan yang direkrut berada di posisi yang tepat
- 2) Merancang anggaran tenaga kerja
- 3) Membuat Job description, Job specification dan job analysis
- 4) Menentukan dan memberikan sumber daya manusia pada perusahaan
- 5) Mengurus, mendidik, dan mengembangkan sumber daya manusia. Ini meliputi proses Pendidikan sumber daya manusia
- 6) Mengurus segala hal tentang pensiunan dan pemberhentian
- 7) Mengurus kesejahteraan karyawan

### a. Administrasi

- 1) Memilah pos, surat, paket kiriman, pemesanan
- 2) Menjawab dan menerima telepon, pengetikan, dokumen, surat menyurat offline maupun online
- 3) Memesan persediaan alat tulis kantor
- 4) Menyapa dan melayani klien
- 5) Membuat agenda kantor
- 6) Filling data entry/ mengisi data entry perusahaan
- 7) Mengelola buku harian

### b. Personalia

- 1) Melakukan sosialisasi dan koordinasi
- 2) Menyusun absensi dan daftar kehadiran karyawan
- 3) Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru

### c. Pengupahan

Mengatur keuangan atau gaji setiap karyawan yang ada dalam perusahaan.

### 3. Dept. Keuangan dan Akuntansi

Manajer keuangan merupakan jabatan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberikan nasihat keuangan yang sesuai. Adapaun tugas dari manajer keuangan lainnya adalah sebagai berikut :

- 1) Menjalankan dan mengoperasikan kehidupan perusahaan se efisien dan se efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.
- 2) Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan
- 3) Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut
- 4) Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat di perdagangkan.

#### a. Akuntansi

- 1) Untuk mengetahui menghitung laba maupun rugi yang telah di dapat oleh perusahaan
- 2) Untuk memberikan informasi yang dapat berguna bagi manajemen perusahaan
- 3) Dapat membantu menetapkan hak bagi masing-masing pihak yang memiliki kepentingan dalam suatu perusahaan, baik itu pihak internal ataupun eksternal
- 4) Untuk mengawasi dan mengendalikan berbagai macam aktivitas yang terjadi pada perusahaan
- 5) Untuk membantu perusahaan dalam mencapai targetnya yang sebelumnya sudah ditentukan.

#### b. Keuangan

- 1) Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan berbagai aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan
- 2) Menjalankan dan mengoperasikan kehidupan di perusahaan se efisien dan se efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya
- 3) Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut
- 4) Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat di perdagangkan.

c. Pembukuan

Menganalisis dan menginterorestasikan data keuangan untuk melaporkan kondisi keuangan dan kinerja bisnis kepada apimpinan perusahaan dalam rangka membantu mereka membuat keputusan bisnis yang tepat. Di lain sisi, pemegang pembukuan keuangan akan mencatat transaksi keuangan secara kronologis setiap hari.

4. Dept. Produksi

Manajer produksi seorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan control dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang di produksi secara efisien, jumlah produksi yang benar dan akurat, di produksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan.

Tugas pekerjaan manajer produksi meliputi :

- 1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasin jadwal produksi
- 2) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan
- 3) Memperikarakan, negosiasi, dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer
- 4) Menentukan standar control kualitas
- 5) Mengawasi proses produksi
- 6) Me re-negosiasi rentang waktu dan jadwal yang diperlukan
- 7) Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi
- 8) Mengawasi pekerjaan staff junior

a. Pattern atau pola adalah potongan-potongan bentuk dasar yang akan di jiplakan pada kain sebagai patokan memotong kain, sebelum kain itu dirakit dan dijahit menjadi barang jadi.

b. Cutting

Untuk memotong kain dan memberi umpan departemen sewing dengan potongan- potongan kain berbentuk komponen garment yang siap untuk dilakukan proses jahit. Kapasitas departemen cutting direncanakan bedasarkan kebutuhan target harian dari sewing. Aktivitas di bagian cutting pabrik garment meliputi : pemotongan, penggelaran, pemeriksaan kualitas komponen garment.

c. Sewing

Membagi operasi proses men jahit secara berurutan, dengan mengalokasikan operator ke setiap mesin, memberikan pekerjaan kepada operator dan helper dan memberikan instruksi kepada operator tentang bagaimana melakukan operasi kualitas jahitan yang di butuhkan.

d. Q.C

Quality control yaitu memiliki tugas menyortir barang yang sesuai yang sudah di jahit oleh sewing

e. Finishing

Finishing meliputi penyetrikaan , melipat (folding), pemasangan label atau sticker.

- f. Packing  
Mengemas pakaian kemudian di masukan ke dalam polybag (plastic pakaian) kemudian di simpan kedalam karton (box) sesuai dengan kode.
- g. Gudang  
Fungsi Gudang adalah tempat menyimpan semua persediaan bahan baku atau inventory sampai proses produksi dilakukan.
- 5. Dept. Pemasaran  
Manajemen pemasaran adalah satu aktivitas pokok yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya, berkembang, dan memperoleh laba. Proses pemasaran itu dimulai jauh sebelum beberapa barang diproduksi, dan tak berhenti bersama penjualan. Tugas manajer pemasaran meliputi :
  - 1) Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap manajemen bagian pemasaran
  - 2) Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
  - 3) Manajer pemasaran sebagai koordinator manajer produk
  - 4) Membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran
  - 5) Membuat laporan pemasaran kepada direksi
- a. Ekspor  
Yaitu proses pengiriman/penjualan barang dari dalam negeri untuk kemudia dikirim ke luar negeri.
- b. PPIC  
Mengatur jalannya produksi dimulai dari kedatangan bahan mentah yang di import hingga menjadi produk dan mengatur planning kerja pada bagian produksi.
- 6. Dept. Printing dan Border  
Yaitu mencakup monitoring, uji-tes, dan memeriksa semua proses produksi yang terlibat dalam produksi suatu produk. Memastikan semua standar kualitas dipenuhi oleh setiap komponen dari produk atau layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk memberikan jaminan kualitas sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan.
  - 1) Memiliki tugas dalam perencanaan produk jaminan kualitas suatu produk atau jasa
  - 2) Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas
  - 3) Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas

- 4) Merancang sampel produk dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data yang sudah di siapkan
- 5) Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi system agar berjaln sesuai dengan rencana, melaksanakan dan memantau pengujian da inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi.

a. Printing

Printing bukanlah proses wajib, jika printing model kain motif maka pengecekan print dilakukan di Gudang kain, jika print di tuangkan pada salah satu panel/potongan, maka print diperiksa oleh QC per panel sebelum masuk ke proses sewing pemeriksaan dilakukan dengan teliti dan di cek 100%. Cacat yang ditemukan di sini adalah posisi print, pencocokan warna, salah print atau piting tumpeng tindih atau salah variasi.

b. Border

Seperti pada proses printing border juga bukanlah proses wajib. Jika ada pekerjaan border di panel garmen dari 100% inspeksi dilakukan sebelum panel masuk ke proses sewing.

#### 4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dari 4 (empat) kriteria yitu bedasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dibawah ini merupakan data profil responden yang merupakan karyawan bagian sewing di PT KG Fashion.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Data Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki – Laki	29	35%
2	Perempuan	55	66%
Jumlah		84	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah,2023



Gambar 4.2 Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan pada PT KG Fashion Indonesia, yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang dengan persentase 66% dari total 84 responden

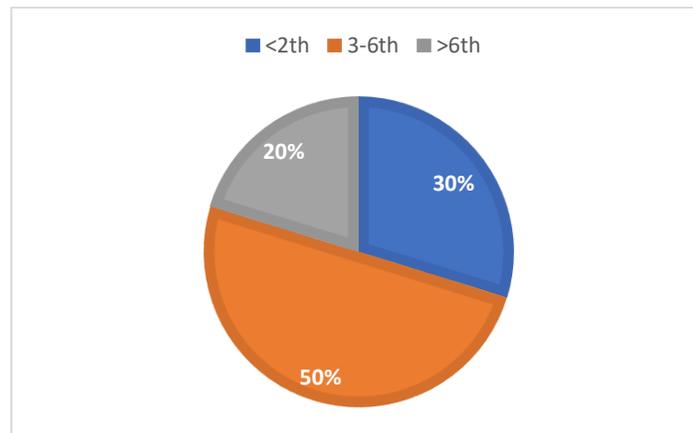
## 2. Tingkat Usia

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	20-35	25	30%
2	36-45	42	50%
3	46-60	17	20%
Jumlah		84	100%

Sumber Data Kuesioner diolah,2023



Gambar 4.3 Usia Responden

Bedasarkan tabel 4.2 dan diagram diatas, responden lebih banyak di dominasi pada usia produktif yaitu 36-45 tahun dengan persentase sebesar 50% dengan jumlah karyawan bagian sewing di PT KG Fashion sebanyak 42 responden.

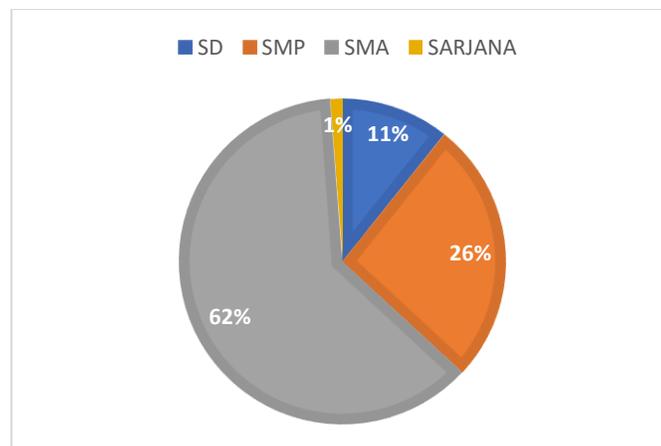
### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SD	9	11%
2	SMP	22	26%
3	SMA	52	62%
4	SARJANA	1	1%
Jumlah		84	100%

Sumber Data Kuesiner diolah, 2023



Gambar 4.4 Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

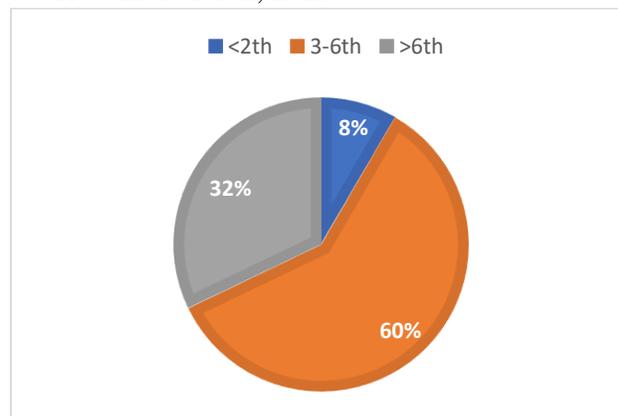
Dapat dilihat pada tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT KG Fashion Indonesia bagian sewing, yang paling banyak adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 52 orang dengan persentast 62% dari total 84 responden

#### 4. Masa Bekerja Responden

Tabel 4.4  
Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	<2th	7	8%
2	3-6th	50	60%
3	>6 <sup>th</sup>	27	32%
Jumlah		84	100%

Sumber Data Kuesiner diolah, 2023



Gambar 4.5 Tingkat Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan tabel 4.4 dan diagram di atas menunjukkan bahwa masa bekerja responden yang merupakan karyawan bagian sewing di PT KG Fashion, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa bekerja 3-6 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 60% dari total 84 responden.

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara terperinci mengenai indikator dari Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor kemudian akan diolah lebih lanjut menggunakan program SPSS.

### 4.3. Analisis Deskriptif

#### 4.3.1 Lingkungan Kerja PT KG Fashion Indonesia

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang cukup berhubungan dengan kondisi karyawan di dalam suatu perusahaan dan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya. Apabila lingkungan kerja ada PT KG Fashion kurang baik maka akan mempengaruhi pada kinerja karyawan nya yang dapat menimbulkan suatu masalah terhadap perusahaan serta penacapai – pencapaian dari

perusahaan. Berikut dibawah ini adalah hasil penilaian responden karyawan melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion.

Penilaian ini dilihat pada variabel lingkungan kerja dari 16 dimensi yang berasal dari 6 indikator lingkungan kerja yang di sajikan dalam tabel sebagai berikut :

## 1. Pencahayaan

### a. Pencahayaan menunjang ruangan pekerjaan

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pencahayaan pada ruangan menunjang pekerjaan

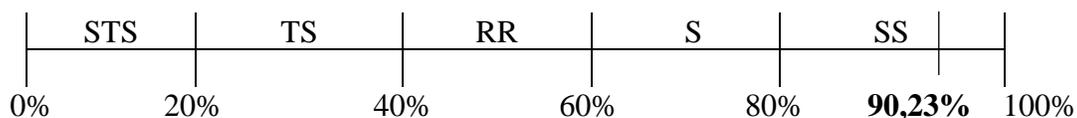
Keterangan	bobot	jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	54	270	62.49
setuju	4	23	92	27.38
ragu ragu	3	6	18	7.14
tidak setuju	2	1	2	1.19
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	382	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang, responden yang menjawab setuju 23 orang, responden yang menjawab ragu – ragu 6 orang , dan responden yang menjawab tidak setuju hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 383 dbagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan responden :} \\
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\
 & = \frac{382}{5 \times 84} \times 100\% = 90,23\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pencahayaan ruangan menunjang pekerjaan adalah 90,23% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi pencahayaan sangat setuju.

## b. Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	24	120	28.57
Setuju	4	42	168	50.00
ragu ragu	3	14	42	16.67
tidak setuju	2	4	8	4.76
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	338	100

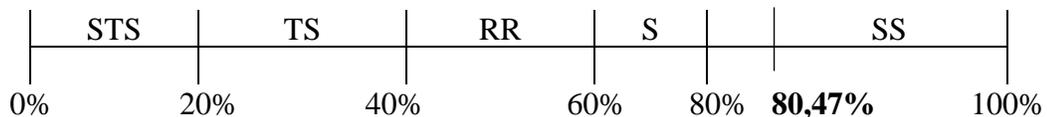
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebganya 24 orang, responden yang menjawab setuju 41 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab

tidak setuju sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 338 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{338}{5 \times 84} \times 100\% = 80,47\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai penmpatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik adalah 80,47% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Nilai Rata – rata Tanggapan Responden Indikator Pencahayaan

No	Ukuran	Tanggapan Respdn (%)
1	pencahayaan ruangan menunjang pekerjaan	90.23
3	penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik	80.47
Rata - Rata		85.35

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator pencahayaan sebesar 85,35% yang menunjukkan bahwa jawaban responden baik terhadap instrument – instrument pada indikator pencahayaan.

## 2. Sirkulasi Udara

### a. sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan

Tabel 4.8 Tanggapan Respoden mengenai Sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan

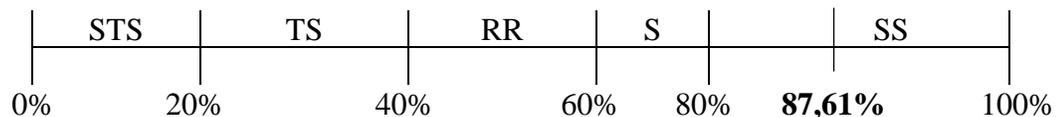
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	36	180	42.86
setuju	4	44	176	52.38
ragu ragu	3	4	12	4.76
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	368	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju 44 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 368 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{368}{5 \times 84} \times 100\% = 87,61\% \end{aligned}$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan adalah 87,61% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### b. Ventilasi ruangan cukup bekerja

Tabel 4.9 Tanggapan Respoden mengenai Ventilasi ruangan cukup bekerja

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	34	170	40.48
setuju	4	35	140	41.67

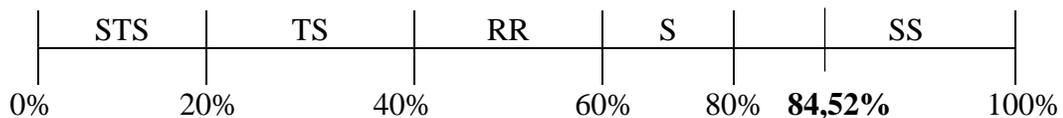
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
ragu ragu	3	15	45	17.86
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	355	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebganya 34 orang, responden yang menjawab setuju 34 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 368 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{355}{5 \times 84} \times 100\% = 84,52\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai ventilasi ruangan cukup bekerja adalah 84,52% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju pada pernyataan tersebut.

c. Exhaust sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan

Tabel 4.10 Tanggapan Responen mengenai Exhaust sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	37	185	44.05
setuju	4	38	152	45.24
ragu ragu	3	7	21	8.33
tidak setuju	2	2	4	2.38
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	362	100

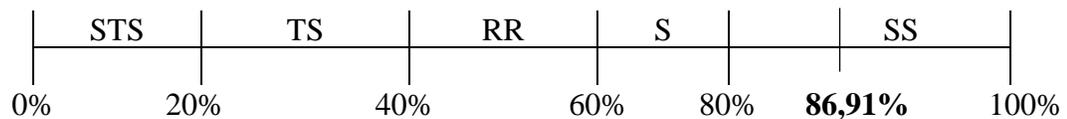
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebganya 37 orang, responden yang menjawab setuju 38 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 17 orang dan responden yang

menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{362}{5 \times 84} \times 100\% = 86,19\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Exhaust sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan adalah 86,19% yang menunjukkan bahwa responden menggapai sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Nilai Rata – rata Indikator Tanggapan Sirkulasi Udara

No	Ukuran	Tanggapan Responden(%)
1	sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan	87.61
2	ventilasi ruangan cukup bekerja	84.52
3	Exhaust sebagai alat tambah apada sirkulasi udara di ruangan	86.19
Rata - rata		86.11

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Sirkulasi Udara sebesar 86,11% yang menunjukkan bahwa jawaban responden menggapai pernyataan tersebut dengan snagat baik terhadap instrument – instrument pada indikator sirkulasi udara.

### 3. Kebisingan di Tempa Kerja

#### a. Kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai Kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir

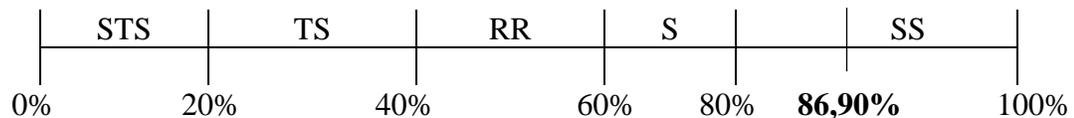
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	38	190	45.24
setuju	4	39	156	46.43
ragu ragu	3	6	18	7.14
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	365	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju 39 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 6 orang dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 365 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{365}{5 \times 84} \times 100\% = 86,90\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Kebisingan ditempat kerja adalah 86,90% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. kebisingan suara mempengaruhi emosi karyawan

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan suara mempengaruhi emosi karyawan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	43	215	51.19
Setuju	4	33	132	39.29
ragu ragu	3	8	24	9.52
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	371	100

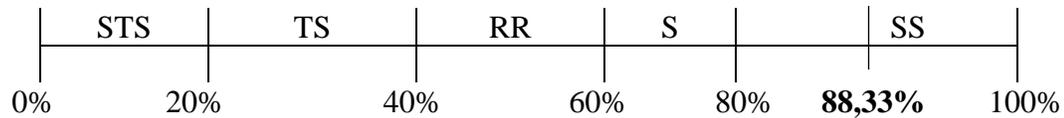
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju 33 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 371 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \end{aligned}$$

$$= \frac{371}{5 \times 84} \times 100\% = 88,33\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai kebisingan suara mempengaruhi emosi karyawan adalah 88,33% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Perusahaan Menetralisir Kebisingan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menetralisir Kebisingan

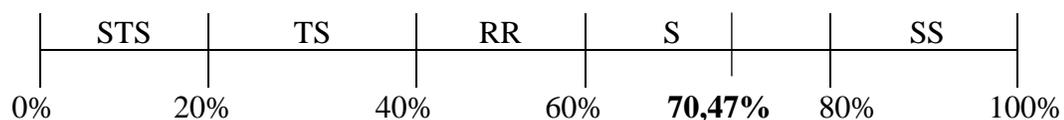
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	24	120	28.57
Setuju	4	21	84	25.00
ragu ragu	3	18	54	21.43
tidak setuju	2	17	34	20.24
sangat tidak setuju	1	4	4	4.76
jumlah	15	84	296	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang, responden yang menjawab setuju 21 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 18, responden yang menjawab tidak setuju sebnyak 17 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 296 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &\text{Tanggapan responden :} \\ &\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{296}{5 \times 84} \times 100\% = 70,47\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Perusahaan Menetralisir Kebisingan adalah 70,47% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden menanggapi setuju sesuai persentase di atas dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Nilai Rata – rata Indikator Kebisingan di Tempa Kerja

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
1	kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir	86.9
2	kebisingan suara mempengaruhi emosi karyawan	88.33
3	perusahaan menetralisir kebisingan	70.74
Rata - rata		81.99

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Kebisingan di Tempat Kerja sebesar 81,99% yang menunjukkan bahwa jawaban responden menanggapi sangat baik terhadap instrument – instrument pada indikator Kebisingan di Tempat Kerja.

#### 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

##### a. Bau mesin yang digunakan secara terus menerus mengganggu penciuman

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Bau mesin yang digunakan secara terus menerus mengganggu penciuman

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	24	120	28.57
Setuju	4	35	140	41.67
ragu ragu	3	15	45	17.86
tidak setuju	2	3	6	3.57
sangat tidak setuju	1	7	7	8.33
jumlah	15	84	318	100

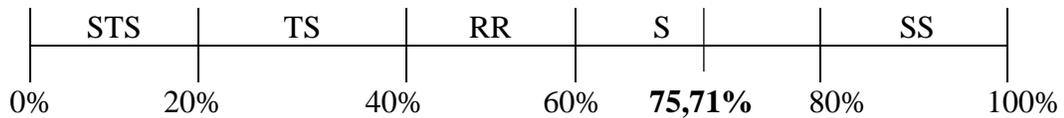
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju 35 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 318 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan responden : } \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{318}{5 \times 84} \times 100\% = 75,71\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Bau mesin yang digunakan secara terus menerus mengganggu penciuman Perusahaan adalah 75,71% yang menunjukkan bahwa banyaknya responden menanggapi setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Tersedianya Exhaust diruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup mengganggu

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Exhaust diruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup mengganggu

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	27	135	32.14
Setuju	4	47	188	55.95
ragu ragu	3	8	24	9.52
tidak setuju	2	1	2	1.19
sangat tidak setuju	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	350	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab setuju 47 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8, responden yang menjawab tidak setuju sebnyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &\text{Tanggapan responden :} \\ &\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{350}{5 \times 84} \times 100\% = 83,33\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Tersedianya Exhaust diruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup mengganggu adalah 83,33% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Bau tidak mempengaruhi emosi karyawan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Bau tidak mempengaruhi emosi karyawan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	30	150	35.71
setuju	4	47	188	55.95
ragu ragu	3	7	21	8.33
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	359	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab setuju 47 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 7. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 359 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{359}{5 \times 84} \times 100\% = 85,47\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Bau tidak mempengaruhi emosi karyawan adalah 85,47% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Nilai Rata – rata Indikator Bau tidak sedap di tempat kerja

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
1	Bau mesin yang digunakan secara terus menerus mengganggu penciuman	75.71
2	tersedianya exhaust diruangan untuk meminimalisir bau - bauan yang cukup mengganggu	83.33
3	bau tidak mempengaruhi emosi karyawan	85.47
Rata - rata		81.50

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Bau tidak sedap di tempat kerja sebesar 81,50% yang menunjukkan bahwa jawaban responden menanggapi sangat baik terhadap instrument instrument pada indikator Bau tidak sedap di tempat kerja.

## 5. Keamanan di Tempat Kerja

### a. Adanya Jaminan Keselamatan Kerja

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jaminan Keselamatan Kerja.

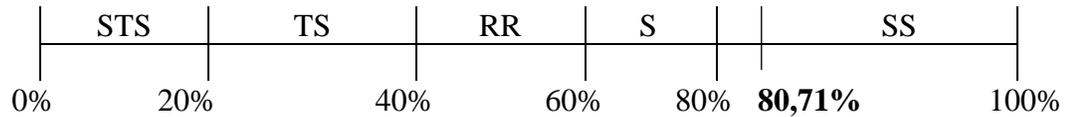
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	28	140	33.33
setuju	4	38	152	45.24
ragu ragu	3	12	36	14.29
tidak setuju	2	5	10	5.95
sangat tidak setuju	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	339	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab setuju 38 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 12 orang, responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 339 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan responden :} \\
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\
 & = \frac{339}{5 \times 84} \times 100\% = 80,71\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Adanya Jaminan Keselamatan adalah 80,71% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi lebih banyak setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Adanya Petugas Keamanan Satpam di Lingkungan Kerja

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Petugas Keamanan Satpam di Lingkungan Kerja

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	32	160	38.10
setuju	4	39	156	46.43
ragu ragu	3	9	27	10.71
tidak setuju	2	4	8	4.76
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	351	100

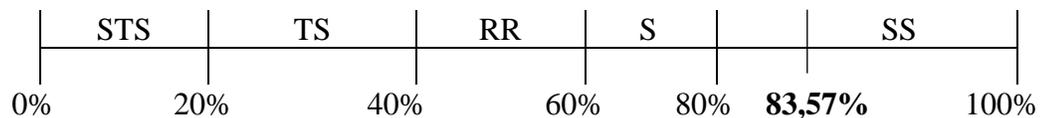
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju 39 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 9 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan responden :} \\ \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{351}{5 \times 84} \times 100\% = 83,57\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Adanya Petugas Keamanan Satpam di Lingkungan Kerja adalah 83,57% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Nilai Rata – rata Indikator Keamanan di Tempat Kerja

No	Ukuran	Tanggapan Respdn (%)
1	adanya jaminan keselamatan kerja	80.71
3	adanya petugas keamanan satpam di lingkungan kerja	83.57
Rata - Rata		82.14

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Keamanan di tempat kerja sebesar 82,14% yang menunjukkan bahwa jawaban responden menanggapi sangat baik terhadap instrument instrument pada indikator Keamanan di tempat kerja.

## 6. Hubungan Karyawan

### a. Dapat Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja

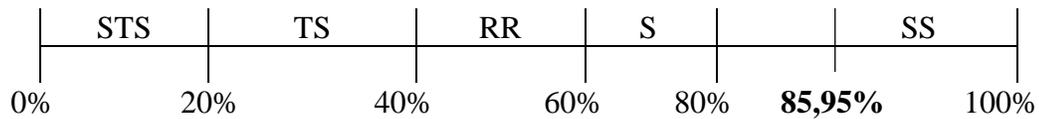
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	33	165	39.29
setuju	4	43	172	51.19
ragu ragu	3	8	24	9.52
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	361	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju 43 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan responden :} \\
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\
 & = \frac{361}{5 \times 84} \times 100\% = 85,95\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Dapat Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja di Lingkungan Kerja adalah 85,95% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih sering pada pernyataan tersebut.

b. Hubungan Antar Karyawan dengan Atasan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan dengan Atasan

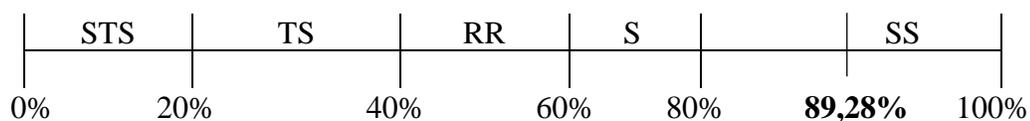
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	43	215	51.19
setuju	4	38	152	45.24
ragu ragu	3	2	6	2.38
tidak setuju	2	1	2	1.19
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	375	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju 38 orang, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 2 orang, responden yang menjawab tidak setuju hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 375 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{375}{5 \times 84} \times 100\% = 89,28\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Dapat Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja di Lingkungan Kerja adalah 89,28% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Komunikasi yang Efektif Terjalin Antar Sesama Karyawan

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi yang Efektif Terjalin Antar Sesama Karyawan

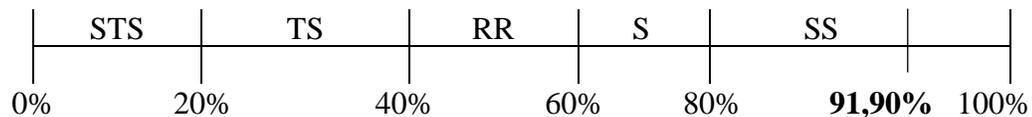
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sangat setuju	5	50	250	59.52
setuju	4	34	136	40.48
ragu ragu	3	0	0	0.00
tidak setuju	2	0	0	0.00
sangat tidak setuju	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	386	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang, responden yang menjawab setuju 34 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 386 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{386}{5 \times 84} \times 100\% = 91,90\% \end{aligned}$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Dapat Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja di Lingkungan Kerja adalah 91,90% yang menunjukkan bahwa responden menanggapi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Nilai Rata – rata Indikator Hubungan Karyawan

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
1	Dapat bermonikasi baik dengan rekan kera	85.95
2	Hubungan antar karyawan dengan atasan	89.28

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
3	Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama karyawan	91.9
Rata - rata		89.04

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Hubungan Karyawan sebesar 89,04% yang menunjukkan bahwa jawaban responden menanggapi sangat baik terhadap instrument instrument pada indikator Hubungan Karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja pada PT KG Fashion Indonesia maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata – rata skor jawaban dari pernyataan pernyataan diatas sebagai berikut :

Tabel 4.27 Hasil Rekapitulasi dan Rata – rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan/ Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata - Rata per Indikator (%)
1	<b>Pencahayaan</b> Pencahayaan ruangan menunjang pekerjaan	90.23	85.35
2	Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik	80.47	
3	<b>Sirkulasi Udara</b> Sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan	87.62	86.11,
4	Ventilasi ruangan cukup bekerja	84.52	
5	Exhaust sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan	86.19	
6	<b>Kebisingan di Tempat Kerja</b> Kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir	86.9	81.99,
7	Kebisingan mempengaruhi emosi karyawan	88.33	
8	Perusahaan meminimalisir tingkat kebisingan	70.47	
9	<b>Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja</b> Bau mesin yang selalu digunakan terus menerus mengganggu penciuman	75.71	81.50,
10	Tersedianya Exhaust diruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup mengggngu	83.33	
11	Bau tidak mempengaruhi konsentrasi karyawan	85.47	
12	<b>Keamanan di Tempat Kerja</b>	80.71	82.14

No	Pertanyaan/ Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata - Rata per Indikator (%)
	Adanya jaminan keselamatan kerja		
13	Adanya petugas keamanan satpam di lingkungan kerja	83.57	
14	<b>Hubungan Karyawan</b> Dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja	85.95	89.04
15	Hubungan antar karyawan dengan atasan	89.28	
16	komunikasi yang efektif terjalin antar sesama karyawan	91.90	
<b>Rata - Rata</b>		<b>84.42</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

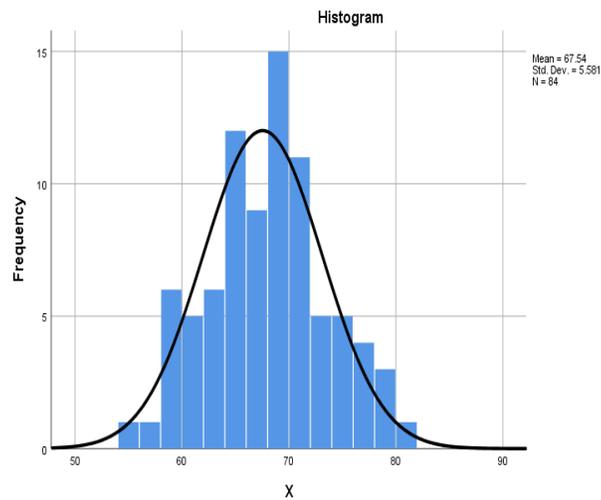
Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi dan rata – rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada Divisi Sewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia menunjukkan hasil rata – rata dari 6 indikator yang di gambarkan kedalam 14 pernyataan dengan melibatkan 84 responden di dapat nilai sebesar 84,41% yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi tanggapan dari responden terdapat pada indikator Hubungan Karyawan dengan persentase sebesar 89,04%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata terendah terdapat pada indikator Bau tidak sedap di tempat kerja dengan persentase sebesar 81,50%. Untuk Sub Indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-16 dengan pernyataan “komunikasi yang efektif terjalin antar sesama karyawan” sebesar 91,90%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan “Perusahaan meminimalisir tingkat kebisingan” dengan persentase sebesar 70,47%.

Tabel 4.29 Hasil Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Statistic		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		67.54
Std. Error of Mean		.609
Median		68.00
Mode		70
Std. Deviation		5.581
Variance		31.143
Skewness		.071
Std. Error of Skewness		.263
Kurtosis		.338
Std. Error of Kurtosis		.520
Range		25
Minimum		55
Maximum		80
Sum		5673

Sumber : *Output SPSS 26 (Lampiran 7)*

Bedasarkan tabel di atas menunjukan bahwa rata – rata Empirik Lingkungan Kerja bedasarkan pernyataan di atas yaitu dengan rata – rata 67,54 dengan range 25 dan total skor sebesar 5673.



Gambar 4.6 Histogram Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Lingkungan Kerja	84	25	55	80	5673	67.54	5.581	31.143
Valid N (listwise)	84							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata secara empiric lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 67,65 dengan range 25 dan total skor 5673.

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT KG Fashion, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata – rata Empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi(jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 48$$

Bedasarkan hasil tersebut di ketahui skor rata – rata empirik sebesar 67,65 dan skor rata – rata teoritik sebesar 48. Sehingga mendapatkan hasil bahwa Skor rata – rata empirik lebih besar dari pada skor rata – rata teoritik.

### 4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia

Kinerja adalah hasil kerja karyawan untuk perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dengan melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui bagaimana keadaan Kinerja Karyawan pada divisi sewing (jahit) PT KG Fashion maka dilakukan pengolahan hasil kuersioner.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan PT KG Fashion, yang di sebarakan kepada respoden yang disusun kedalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang waktu untuk mengetahui tanggapan total responden.

#### 1. Kualitas

- a. Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah di tetapkan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah di tetapkan

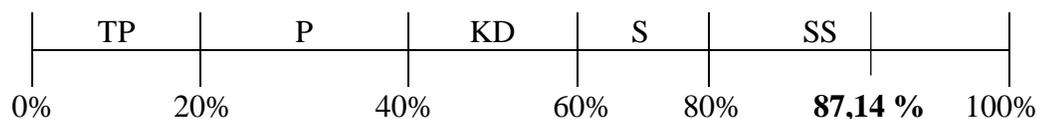
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	36	180	42.86
Sering	4	42	168	50.00
Kadang - kadang	3	6	18	7.14
Pernah	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	366	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan dari hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 36 orang, responden yang manjawan Sering sebanyak 42 orang, dan responden yang Pernah hanya 6 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 366 dibagi dengan skor tertinggi dibagi dengan jumlah responden. Sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{366}{5 \times 84} \times 100\% = 87,14\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah di tetapkan adalah 87,14% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 42 responden pada pernyataan tersebut.

b. Mampu Meminimalisir tingkat kesalahan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai mampu meminimalisir tingkat kesalahan

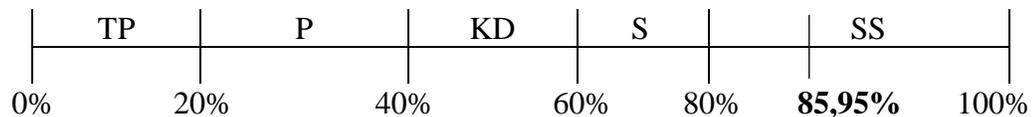
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	32	160	38.10
Sering	4	45	180	53.57
Kadang - kadang	3	7	21	8.33
Pernah	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	361	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan dari hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 32 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 45 orang, dan responden yang menjawab Kadang – kadang hanya 7 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dibagi dengan jumlah responden. Sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{361}{5 \times 84} \times 100\% = 85,95\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Mampu Meminimalisir tingkat kesalahan adalah 85,95% yang menunjukkan bahwa responden pada butir skor total banyaknya sering dengan jumlah 45 responden pernyataan tersebut.

c. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Terampil dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	41	205	48.81

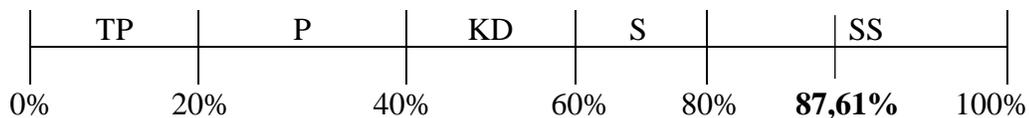
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sering	4	35	140	41.67
Kadang - kadang	3	7	21	8.33
Pernah	2	1	2	1.19
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	368	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan dari hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 41 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 35 orang, dan responden yang menjawab Kadang – kadang hanya 7 orang, responden yang menjawab Pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 368 dibagi dengan skor tertinggi dibagi dengan jumlah responden. Sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{368}{5 \times 84} \times 100\% = 87,61\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Terampil dalam melaksanakan pekerjaan adalah 87,61% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 41 responden pada pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Nilai rata – rata Kualitas

No	Ukuran	Tanggapan Responden(%)
1	melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan	87.14
2	mampu meminimalisir tingkat kesalahan	85.95
3	terampil dalam melaksanakan pekerjaan	87.61
Rata – rata		86.90

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Kualitas sebesar 86,90% yang menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase tertinggi yaitu pada pernyataan terampil dalam melaksanakan pekerjaan, responden menanggapi sangat baik pada instrument indikator Kualitas.

b. **Kuantitas**

a. Bekerja dengan target yang sudah di tentukan

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan target yang sudah di tentukan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	36	180	42.86
Sering	4	36	144	42.86
Kadang - kadang	3	12	36	14.29
Pernah	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	360	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

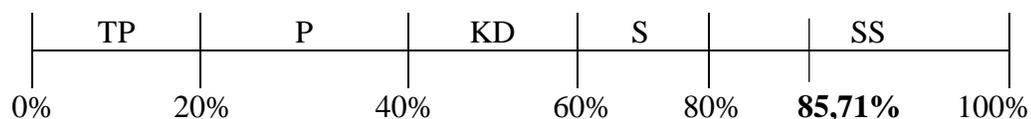
Bedasarkan dari hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalusebanyak 36 orang, responden yang manjawab Sering sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab Kadang – kadang hanya 12 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 368 dibagi dengan skor tetinggi dibagi dengan jumlah responden. Sebagai berikut :

Tanggapan responden :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{360}{5 \times 84} \times 100\% = 85,71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Bekerja dengan target yang sudah di tentukan adalah 85,71% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dan sering dengan jumlah 36 responden pada pernyataan tersebut.

b. Menyelesaikan Target sesuai harapan perusahaan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Target sesuai harapan perusahaan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	38	190	45.24
Sering	4	34	136	40.48
Kadang – kadang	3	10	30	11.90

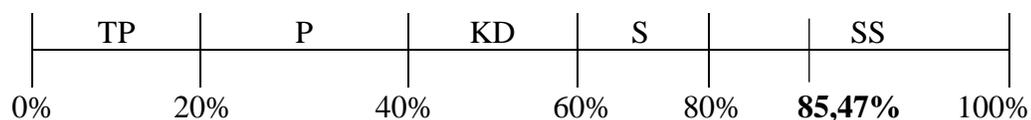
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Pernah	2	1	2	1.19
Tidak Pernah	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	359	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 38 orang, responden yang menjawab Sering 34 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Pernah hanya 1 orang, dan responden yang menjawab Tidak pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{359}{5 \times 84} \times 100\% = 85,47\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Menyelesaikan Target sesuai harapan perusahaan perusahaan adalah 85,47% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 38 responden pada pernyataan tersebut.

c. Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan yang di berikan perusahaan

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan yang di berikan perusahaan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	34	170	40.48
Sering	4	38	152	45.24
Kadang – kadang	3	11	33	13.10
Pernah	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	356	100

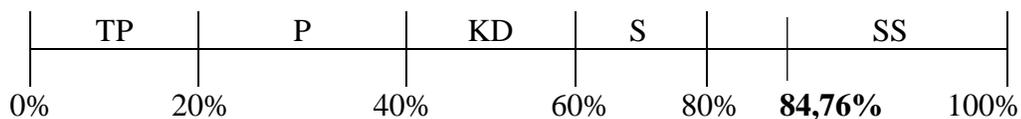
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 34 orang, responden yang menjawab Sering 38 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 11 orang, dan responden yang

menjawab Tidak pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{356}{5 \times 84} \times 100\% = 84,76\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan yang di berikan perusahaan adalah 87,14% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 38 responden menanggapi pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Nilai Rata – Rata Kuantitas

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
1	Bekerja dengan target yang sudah ditentukan	85.71
2	menyelesaikan target sesuai harapan perusahaan	85.47
3	mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	84.76
Rata - rata		85.31

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Kualitas sebesar 85,31% yang menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase tertinggi pada pernyataan Bekerja dengan target yang sudah ditentukan dengan nilai 85.71%, responden menanggapi sangat baik pada instrument indikator Kuantitas.

### c. Tanggung Jawab

#### a. Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan yang diberikan

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan yang diberikan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	41	205	48.81

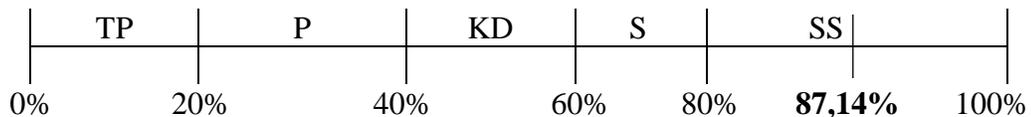
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Sering	4	35	140	41.67
Kadnag - kadang	3	6	18	7.14
Pernah	2	1	2	1.19
Tidak Pernah	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	366	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 41 orang, responden yang menjawab Sering 35 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 6 orang, responden yang menjawab Pernah hanya 1 orang dan responden yang menjawab Tidak pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{366}{5 \times 84} \times 100\% = 87,14\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan yang diberikan adalah 87,14% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 41 responden pada pernyataan tersebut.

b. Menjaga dan Merawat Fasilitas Perusahaan

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga dan Merawat Fasilitas Perusahaan

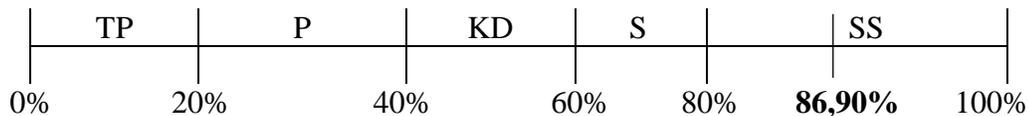
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	40	200	47.62
Sering	4	35	140	41.67
Kadang – kadang	3	7	21	8.33
Pernah	2	2	4	2.38
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	365	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 40 orang, responden yang menjawab Sering 35 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 7 orang, responden yang menjawab Pernah hanya 1 orang dan responden yang menjawab Tidak Pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{365}{5 \times 84} \times 100\% = 86,90\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Menjaga dan Merawat Fasilitas Perusahaan adalah 86,90% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 40 responden menanggapi sangat baik pada pernyataan tersebut.

c. Menjaga Kerahasiaan Perusahaan

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Kerahasiaan Perusahaan

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	34	170	40.48
Sering	4	41	164	48.81
Kadang - kadang	3	7	21	8.33
Pernah	2	1	2	1.19
Tidak Pernah	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	358	100

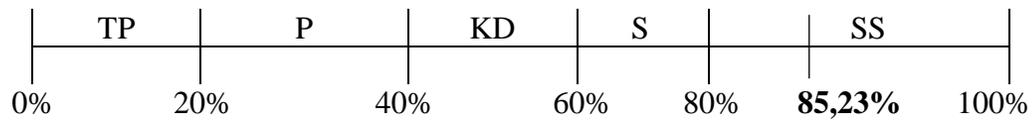
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 41 orang, responden yang menjawab Sering 35 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 6 orang, responden yang menjawab Pernah hanya 1 orang dan responden yang menjawab Tidak Pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{358}{5 \times 84} \times 100\% = 85,23\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Menjaga Kerahasiaan Perusahaan adalah 85,23% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 41 responden pada pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Nilai Rata – rata Indikator Tanggung Jawab

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
1	Menyelasaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan	87.14
2	Menjaga dan merawat fasilitas perusahaan	86.90
3	Menjaga kerahasiaan perusahaan	87.14
Rata - rata		87.06

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Tanggung Jawab sebesar 87,06% yang menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase tertinggi sebesar 87.14%, responden menanggapi sangat baik pada instrument instrument indikator Tanggung Jawab.

#### 4. Kerja Sama

a. Menerima Saran yang baik dari atasan atau rekan kerja

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Saran yang baik dari atasan atau rekan kerja

Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	38	190	45.24
Sering	4	41	164	48.81
Kadang - kadang	3	4	12	4.76
Pernah	2	1	2	1.19
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	368	100

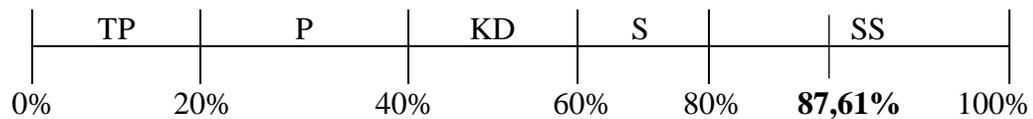
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 38 orang, responden yang menjawab Sering 41 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil

jumlah skor total yaitu sebesar 368 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{368}{5 \times 84} \times 100\% = 87,61\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Menerima Saran yang baik dari atasan atau rekan kerja adalah 87,61% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 41 responden pada pernyataan tersebut.

b. Bersedia Bekerja dalam tim/kelompok

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Saran yang baik dari atasan atau rekan kerja

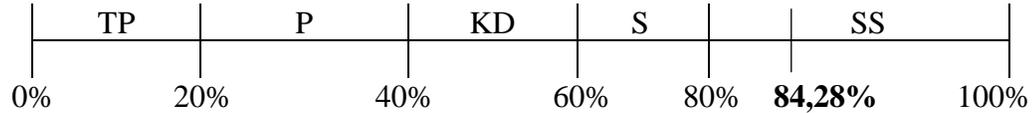
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	36	180	42.86
Sering	4	32	128	38.10
Kadang - kadang	3	14	42	16.67
Pernah	2	2	4	2.38
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	354	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 36 orang, responden yang menjawab Sering 32 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 14 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 2 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 368 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{354}{5 \times 84} \times 100\% = 84,28\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Bersedia Bekerja dalam tim/kelompok adalah 84,28% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 36 responden pada pernyataan tersebut.

c. Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja

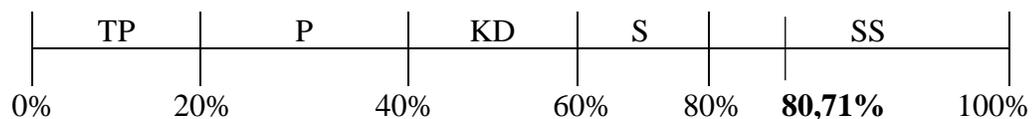
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	32	160	38.10
Sering	4	34	136	40.48
Kadang - kadang	3	9	27	10.71
Pernah	2	7	14	8.33
Tidak Pernah	1	2	2	2.38
jumlah	15	84	339	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 34 orang, responden yang menjawab Sering 34 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 9 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 2 orang dan responden yang menjawab tidak pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 339 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{339}{5 \times 84} \times 100\% = 80,71\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja

adalah 80,71% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 34 responden pada pernyataan tersebut.

Tabel 4.45 Nilai Rata – rata Indikator Kerja Sama

No	Ukuran	Tanggapan Responden(%)
1	Menerima saran yang baik dari atasan atau rekan kerja	87.61
2	Bersedia bekerja dalam tim/kelompok	84.28
3	Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	80.71
Rata - rata		84.20

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Kerja Sama sebesar 84,20% yang menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase tertinggi sebesar 87.61%, responden menanggapi sangat baik pada instrument indikator Kerja Sama.

## 5. Inisiatif

### a. Mengambil Waktu lebih dari jam Kerja/lembur

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Mengambil Waktu lebih dari jam Kerja/lembur

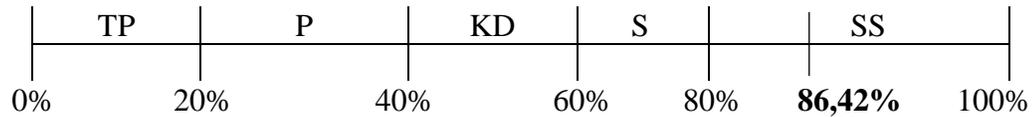
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	42	210	50.00
Sering	4	32	128	38.10
Kadang - kadang	3	6	18	7.14
Pernah	2	3	6	3.57
Tidak Pernah	1	1	1	1.19
jumlah	15	84	363	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 42 orang, responden yang menjawab Sering 32 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 6 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 3 orang dan responden yang menjawab tidak pernah hanya 1 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 363 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan responden :} \\
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\
 & = \frac{363}{5 \times 84} \times 100\% = 86,42\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Mengambil Waktu lebih dari jam Kerja/lembur adalah 86,42% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 42 responden pada pernyataan tersebut.

b. Menawarkan diri mengambil tugas tambahan

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Menawarkan diri mengambil tugas tambahan

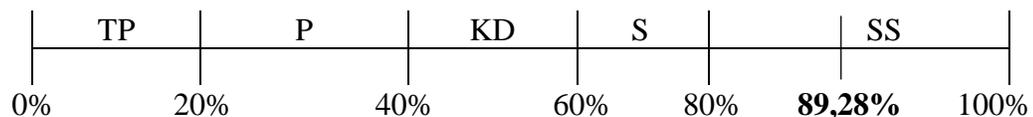
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	44	220	52.38
Sering	4	35	140	41.67
Kadang - kadang	3	5	15	5.95
Pernah	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	375	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 44 orang, responden yang menjawab Sering 35 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 5 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 375 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden :} \\ & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\ & = \frac{375}{5 \times 84} \times 100\% = 89,28\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Menawarkan diri mengambil tugas tambahan adalah 89,28% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 44 responden pada pernyataan tersebut.

c. Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani

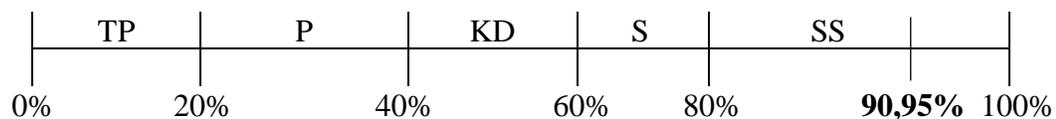
Keterangan	bobot	Jumlah	skor total	persentase
Selalu	5	50	250	59.52
Sering	4	30	120	35.71
Kadang - kadang	3	4	12	4.76
Pernah	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
jumlah	15	84	382	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 50 orang, responden yang menjawab Sering 30 orang, responden yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden di dapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 382 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan responden :} \\
 &\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{382}{5 \times 84} \times 100\% = 90,95\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani adalah 90,95% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih selalu dengan jumlah 50 responden pada pernyataan tersebut.

Tabel 4.49 Nilai Rata – rata Indikator Inisiatif

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)
1	Mengambil waktu lebih dari jam kerja/lembur	86.42
2	Menawarkan diri mengambil tugas tambahan	89.28
3	Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani	90.95
Rata - rata		88.88

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Bedasarkan tabel diatas nilai rata- rata indikator Inisiatif sebesar 88,88% yang menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase tertinggi sebesar 90,95%, responden menanggapi sangat baik pada instrument instrument indikator Kerja Sama.

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata – rata skor jawaban dari pernyataan pernyataan diatas sebagai berikut :

Tabel 4.50 Hasil Rekapitulasi dan Rata – rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata - Rata per Indikator (%)
<b>Kualitas</b>			
1	Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	87.14	86.9
2	Mampu meminimalisir tingkat kesalahan	85.95	
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan	87.61	
<b>Kuantitas</b>			
4	Bekerja dengan target yang sudah ditentukan	85.71	85.71
5	Menyelesaikan target sesuai harapan perusahaan	85.47	
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	84.76	
<b>Tanggung Jawab</b>			
7	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan	87.14	87.06
8	Menjaga dan merawat fasilitas perusahaan	86.9	
9	Menjaga kerahasiaan perusahaan	85.23	
<b>Kerja Sama</b>			
10	Menerima saran yang baik dari atasan atau rekan kerja	87.61	84.20
11	Bersedia bekerja dalam tim/kelompok	84.28	
12	Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	80.71	
13	<b>Inisiatif</b>	86.42	88.88

No	Pertanyaan/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata - Rata per Indikator (%)
	Mengambil waktu lebih dari jam kerja/ lembur		
14	Menawarkan diri mengambil tugas tambahan	89.28	
15	Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani	90.95	
<b>Rata - rata</b>		<b>86.34</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

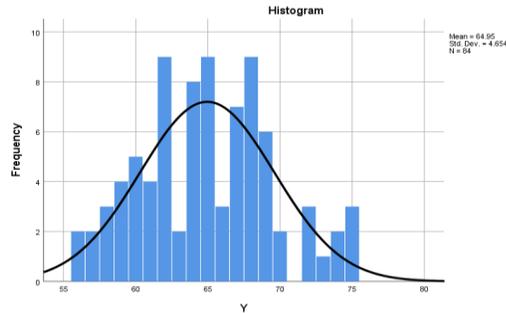
Bedasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi dari rata – rata responden variabel Kinerja Karyawan pada Divisi Sewing(jahit) PT KG Fashion menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase hasil rata – rata dari lima indikator yang dibuat kedalam 15 pernyataan dengan melibatkan 84 responden di dapat nilai rata – rata sebesar 86,34% termasuk kedalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi tanggapan dari responden terdapat pada indikator Inisiatif dengan persentase sebesar 88,88%. Sedangkan pada indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Kerja sama dengan persentase sebesar 84,20%. Untuk sub Indikator yang memiliki nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani” sebesar 90,95%, sedangkan untuk sub Indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja” sebesar 80,71%.

Tabel 4.51 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		64.95
Std. Error of Mean		.508
Median		65.00
Mode		62 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4.654
Variance		21.660
Range		19
Minimum		56
Maximum		75
Sum		5456

Sumber: *Output SPSS 26*(Lampiran 8)

Bedasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata Empirik Kinerja Karyawan bedasarkan pernyataan di atas yaitu dengan rata – rata 64,95 dengan range 19 dan total skor sebesar 5456.



Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Karyawan	84	19	56	75	5456	64.95	4.654	21.660
Valid N (listwise)	84							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empiric Kinerja Karyawan bedasarkan pernyataan yang bisa di jawab rata – ratanya adalah sebesar 64.95 dengan range 19 dan skor total 5456. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata – rata Empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi(jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Bedasarkan hasil tersebut di ketahui skor rata – rata empirik sebesar 64,95 dan skor rata – rata teoritik sebesar 45, sehingga mendapatkan hasil bahwa Skor rata – rata empirik lebih besar dari pada skor rata – rata teoritik.

### 4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia

Penulis menggunakan kuesioner dengan hasil pengolahan data hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT KG Fashion Indonesia sebanyak 84 orang. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 26 mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion Indonesia, hasilnya sebagai berikut :

### 4.3.4 Koefisien Korelasi *Product Moment*

Tabel 4.52 Hasil Koefisien Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	84	84
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	84	84

Sumber : Data Ouput SPSS 26

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi *Product Moment* adalah  $r = 0,643$  Artinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di bagian sewing (jahit) pada PT KG Fashion Indonesia mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.53 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

Interval Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Rendah
0,20-0,399		Rendah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799	0,643%	Kuat
0,80-1,000		Sangat Kuat

### 4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,643^2 \times 100\%$$

$$KD = 41,34\%$$

Hasil Analisis Determinasi menunjukkan nilai  $KD = 41,34\%$  yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,34% dan sisanya 58,66% yang berhubungan dengan faktor lain diluar lingkungan kerja.

#### 4.3.6 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah Koefisien Korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

1. Mencari  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $84-2 = 82$ . Hasil yang di peroleh adalah 1,664.

2. Mencari  $t_{hitung}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,643 \sqrt{\frac{84-2}{1-0,643^2}}$$

$$t = 0,643 \sqrt{\frac{82}{1-0,413}}$$

$$t = 0,643 \sqrt{\frac{82}{0,587}}$$

$$t = 0,643 \sqrt{139,693}$$

$$t = 0,643 \times 11,820$$

$$t = 7,600$$

#### 4.3.7 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam Penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0 (t < 0)$

Tidak Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

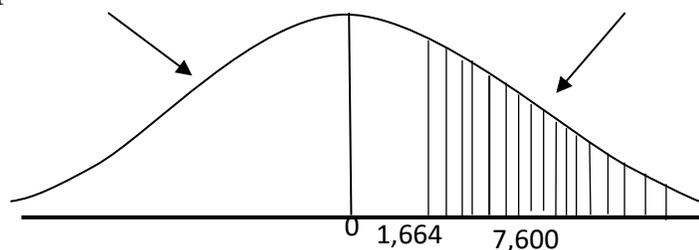
2.  $H_a (t > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 7,600 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,600 > 1,664$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi seewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia dengan keeratn hubungan cukup baik.

Daerah penerimaan  $H_0$

Daerah Penerimaan  $H_a$



Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

#### 4.4.Pembahasan

Setelah dilakukannya analisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Divisi sewing (jahit) PT KG Fashion. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian sewing pada PT KG Fashion dengan jumlah karyawan sebanyak 84 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT KG Fashion dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *Product Moment*, untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut, menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dan melakukan uji hipotesis korelasi untuk mengetahui apakah signifikan atau tidaknya hasil perhitungan koefisien korelasi.

Bedasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja dengan menggunakan 6 indikator meliputi : Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan kerja, Hubungan Karyawan. Masing – masing indikator tersebut digambarkan kedalam tiga dimensi pernyataan dengan jumlah keseluruhan menjadi 16 pernyataan di peroleh dengan nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,42% dengan skor rata – rata Empirik sebesar 67,54 dan skor rata – rata teoritis sebesar 48. Dengan kesimpulan bahwa nilai empiric lebih besar dari pada nilai teoritis  $67,54 > 48$ . Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi rata – rata tanggapan responden berada pada indikator Hubungan Karyawan dengan persentase sebesar 89,04%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai terendah pada rata – rata tanggapan responden terdapat pada indikator Kebisingan ditempat kerja dengan persentase sebesar 81,50%. Untuk Sub indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada butir pernyataan ke-16 dengan persentase 91,90%, sedangkan untuk sub indikaor terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan persentase 70,47%.

Bedasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 5 indikator meliputi : Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerja Sama, Inisiatif. Masing – masing indikator digambarkan kedalam tiga dimensi pernyataan dengan total keseluruhan adalah 15 pernyataan, diperoleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,34%, dengan skor rata – rata empiric sebesar 64,95 dan skor rata – rata teoritik sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empiric lebih besar dari pada nilai teoritis  $64,95 > 45$ . Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator Inisiatif dengan persentase sebesar 88,88%. Sedangkan untuk indikator terendah berada pada indikator Kerja Sama dengan persentase 84,20%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi tanggapan responden berada pada butir pernyataan ke- 90,95%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai terendah berada pada butir pernyataan ke-12 dengan nilai persentase sebesar 80,71%.

Bedasarkan analisis koefisien korelasi *Product Moment*, diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,643 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada divisi sewing (jahit) PT KG Fashion. Dengan hasil analisis determinasi di peroleh nilai  $KD = 41,43\%$  yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 41,43% sedangkan sisanya sebesar 58,66% yang dipengaruhi dengan faktor lain diluar lingkungan kerja. Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,600 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 yang menunjukkan bahwa  $7,600 \geq 1,664$  artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ .

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja pada indikator Pencahayaan karyawan berpendapat bahwa perusahaan memberikan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan (matahari) yang berada diruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan. Tanggapan karyawan pada sirkulasi udara memberikan kenyamanan kerja pada saat karyawan sedang melakukan pekerjaannya, tanggapan karyawan pada indikator kebisingan adalah kebisingan ditempat kerja mampu di tolelir dan perusahaan mampu menetralsir kebisingan, tanggapan karyawan pada indikator bau tidak sedap di tempat kerja adalah bau mesin yang selalu digunakan yang dapat mengganggu penciuman dan perusahaan memberikan fasilitas berupa exhaust untuk mengurangi bau bau an, tanggapan karyawan mengenai indikator keamanan ditempat kerja adalah adanya jaminan keselamatan kerja selama karyawan sedang melakukan pekerjaan dan adanya kecelakaan ditempat kerja serta adanya petugas keamanan yang berada dilingkungan kerja, tanggapan karyawan mengenai indikator hubungan karyawan adalah hubungan yang baik terjalin antara atasan dengan karyawan dan rekan kerja serta adanya komunikasi yang berjalan efektif dan baik sesama karyawan pada PT KG Fashion Indonesia.

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator kualitas menunjukkan bahwa karyawa divisi sewing (jahit) memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, pada indikator kuantitas karyan memberikan tanggapan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan target ang ditentukan oleh pihak perusahaan, tanggapan karyawan pada indikator tanggung jawab adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan menjaga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, tanggapan karyawan pada indikator kerja sama menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja tim/kelompok dan menerima saran dari atasan maupun rekan kerja, tanggapan karyawan pada indikator inisiatif adalah karyawan mampu bekerja dengan mengambil tugas tambahan dan kesediaan karyawan dalam bekerja sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat dikatakan cukup baik pada PT KG Fashion Indonesia.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KG Indonesia maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### 5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja pada PT KG Fashion Indonesia dengan nilai rata – rata tanggapan responden dari enam indikator sebesar 84,42% sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator Hubungan karyawan dengan nilai persentase sebesar 89,04%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator Bau tidak sedap di tempat kerja dengan nilai sebesar 81,50%, dan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan persentase sebesar 70,47%, sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-16 dengan nilai persentase sebesar 91,90%. Sedangkan untuk skor rata – rata empirik adalah  $67,54 > 48$  pada lingkungan kerja PT KG Fashion Indonesia.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT KG Fashion Indonesia dengan nilai rata – rata tanggapan responden dari lima indikator sebesar 86,34%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator inisiatif dengan nilai persentase sebesar 88,88%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator Kerja sama dengan nilai persentase 84,20%, dan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke -12 dengan nilai persentase sebesar 80,71%, sedangkan untuk sb indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan nilai persentase 90,95% yang menunjukkan bahwa karyawan berinisiatif terhadap pekerjaannya pada kinerja karyawan PT KG Fashion Indonesia.
3. Hasil analisis Product Moment didapatkan nilai  $r$  sebesar 0.643 yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan divisi sewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia, terdapat kondisi lingkungan yang cukup baik, dan tingkat kinerja karyawan cukup rendah. Dengan tingkat hubungan berada pada kategori kuat dan kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,34% dan sisanya 58,66% dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukan nilai  $KD = 41,34\%$  yang menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan kontribusi 41,34% dan sisanya 58,66% dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja,

Hasil uji hipotesis statistic menunjukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,600 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 7,600 > 1,664) artinya  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada divisi sewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia.

### **3.2 Saran**

Bedasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada penelitian variabel lingkungan kerja, terdapat kelemahan pada indikator bau tidak sedap di tempat kerja dan pada sub indikator butir ke- 9 saran yang dapat di berikan kepada perusahaan adalah perusahaan dapat menimalisir bau yang tidak sedap selain dengan exhaust karyawan di minta untuk menggunakan masker pada saat menjahit untuk mengurangi polusi udara karena adanya sisa sisa kain yang berterbangan sehingga dapat menyebabkan sesak pernafasan atau TBC. Perusahaan dapat menetralsisir tingkat kesibingan agar karyawan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya dengan menambahkan musik untuk mengurangi rasa jenuh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pada penelitian variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator kerja sama dan sub indikator pada butir pernyataan ke-12 perusahaan meninjau Kembali agar karyawan mampu bersedia untuk bekerja dengan tim dengan meng evaluasi faktor penyebab rendahnya karyawan dalam bekerja sama dalam melakukan pekerjaannya.
3. Di sarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian terhadap 54.73% dari faktor lain diluar lingkungan kerja divisi sewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk PT KG Fashion Indonesia dalam mengambil keputusan khususnya pada divisi sewing (jahit) PT KG Fashion Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A Hussein Fattah. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Afandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi 2016 *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anggi Pratama (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.3, No.2, 2015
- Danang Sunyoto. (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* : Penerbit Andi. Yogyakarta
- Desseler, G. (2011) *Human Resources Management Twelefh Edition*, New Jersey USA : Persdon Edication
- Edy Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Edy Sutrisno. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Fika Fajaryani (2019) HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR LENTERA CIKANDE. Jurnal ilmiah fakultas ekonomi
- Hasibuan. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Kasmir. (2017) *Manjamen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada. Depok
- Lolyd L, Byars and Leslie W Rue 1997 *Human Resources Management*. Fifth Edition United States of America. The MC Graw Hill
- Mulyadi. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media
- Noah Y and Steve, (2012) *Work Environment Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*. Journal of Sustanable Society

- Priansa, D,J (2017) *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2017. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sudaryo, Yoyok (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenada Media Group
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cetakan kesatu. Yogyakarta : Gava Media
- Widodo, S.S, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu – Isu utama dan Globalisasi*. Cetakan kedua Manggu Media. Bandung

**Jurnal Ilmiah**

- Alhamda Rizqi (2018) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. SignLighting Utama. Skripsi Universitas Pakuan.
- Diah Indriani Suwondo (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kerwirausahaan*. Vol: 17(2),145-154.
- Fika Fajaryani (2019) HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR LENTERA CIKANDE. *Jurnal ilmiah fakultas ekonomi*
- Nugroho, Benny (2016) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN.2461-0593, Vol: 5, No:4.
- Riyadi, (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol: 113.No.1.
- Sopan Sofian Dimulhak (2018) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Pajar Gemilang Saputra. Skripsi Universitas Pakuan.
- Hidayat, Cynthia Novita (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Keramik Diamond Industries. *Jurnal*, Vol:03 No.02.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Kuesioner

#### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT KG Fashion Indonesia

Dengan Hormat,

Saya Lisna Aryanti Rahmawati, mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dalam hal ini ingin mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang kemudian akan di analisis dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul “ **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT KG Fashion Indonesia**”.

Sehubungan dengan hal tersebut saya memohon kepada Bapak/Ibu dengan mengharap bantuan untuk dapat bersedia mengisi setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki dengan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saya dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Demikian atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### Data Responden :

Jenis Kelamin :  Laki- Laki  Perempuan

Usia :  20-35th  36-45th  46-60th

Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA  SARJANA

Masa Bekerja :  <2th  3-6th  >6th

#### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik dari tiap pertanyaan dan seluruh jawaban yang diajukan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.
2. Berilah Tanda Silang (X) atau tanda Ceklis (√) pada kolom pertanyaan (yang sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan :

#### Lingkungan Kerja

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 RR : Ragu – Ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

#### Kinerja Karyawan

SL : Selalu  
 S : Sering  
 KD : Kadang – Kadang  
 P : Pernah  
 TP : Tidak Pernah

## A. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>						
<b>Pencahayaan</b>						
1	Pencahayaan ruangan menunjang pekerjaan					
2	Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan					
3	Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
4	Sirkulasi udara menunjang kinerja karyawan					
5	Ventilasi ruangan cukup bekerja					
6	Exhuast sebagai alat tambah pada sirkulasi udara diruangan					
<b>Kebisingan di Tempat Kerja</b>						
7	Kebisingan ditempat kerja bisa di tolelir					
8	Kebisingan mempengaruhi emosi karyawan					
9	Perusahaan meminimalisir tingkat kebisingan					
<b>Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja</b>						
10	Bau mesin yang selalu digunakan terus menerus mengganggu penciuman					
11	Tersedianya Exhaustdiruangan untuk meminimalisir bau – bauan yang cukup menggnggu					
12	Bau tidak mempengaruhi konsentrasi karyawan					
<b>Keamanan di Tempat Kerja</b>						
13	Adanya jaminan keselamatan kerja					
14	Adanya petugas keamanan satpam di lingkungan kerja					
15	Kondisi tempat parkir memadai					
<b>Hubungan Karyawan</b>						
16	Dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja					
17	Hubungan antar karyawan dengan atasan					
18	komunikasi yang efektif terjalin antar sesama karyawan					

**B. KINERJA KARYAWAN**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S L	S	K D	P	T P
<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
<b>Kualitas</b>						
1	Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					
2	Mampu meminimalisir tingkat kesalahan					
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Kuantitas</b>						
4	Bekerja dengan target yang sudah ditentukan					
5	Menyelesaikan target sesuai harapan perusahaan					
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan					
8	Menjaga dan merawat fasilitas perusahaan					
9	Menjaga kerahasiaan perusahaan					
<b>Kerja Sama</b>						
10	Menerima saran yang baik dari atasan atau rekan kerja					
11	Bersedia bekerja dalam tim/kelompok					
12	Bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja					
<b>Inisiatif</b>						
13	Mengambil waktu lebih dari jam kerja/ lembur					
14	Menawarkan diri mengambil tugas tambahan					
15	Membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum di tangani					

## Lampiran 2

Profil Responden PT KG Fashion Indonesia

Profil Responden yang diteliti terbagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan, Jenis Kelamin, Usia, Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Bekerja

### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki – Laki	29	35%
2	Perempuan	55	66%
Jumlah		84	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2023

### 2. Usia

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	20-35	25	30%
2	36-45	42	50%
3	46-60	17	20%
Jumlah		84	100%

Sumber Data Kuesioner diolah, 2023

### 3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SD	9	11%
2	SMP	22	26%
3	SMA	52	62%
4	SARJANA	1	1%
Jumlah		84	100%

Sumber Data Kuesioner diolah, 2023

### 4. Masa Bekerja

Tabel 4.4

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<2th	7	8%
2	3-6th	50	60%
3	>6 <sup>th</sup>	27	32%
Jumlah		84	100%

Sumber Data Kuesioner diolah, 2023

### Lampiran 3

#### Jawaban Responden Lingkungan Kerja

RESPONDEN	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA																TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	3	4	4	4	67
2	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	63
3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	77
5	4	4	5	3	5	5	5	2	4	4	5	3	4	4	4	4	65
6	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	3	4	4	4	66
7	5	4	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	65
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	64
9	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	65
10	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	70
11	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	58
12	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	2	4	5	5	61
13	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	69
14	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	63
15	5	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	67
16	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	76
18	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	61
19	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	68
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
21	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	69

RESPONDEN	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA																TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
22	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	68
23	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	73
24	4	2	5	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	62
25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	76
26	5	2	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	57
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	3	4	5	5	4	4	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	67
30	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	78
33	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	62
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
35	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	68
36	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	70
37	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	70
38	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	68
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	78
40	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	73
41	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	69
42	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	70
43	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	59
44	5	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	58
45	5	3	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	58
46	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	66









RESPONDEN	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN															TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
49	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
51	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	66
52	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	62
53	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	4	4	49
54	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	54
55	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	68
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
58	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
59	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	67
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
61	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
62	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	70
63	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	55
65	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	62
66	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
67	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	5	4	62
68	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	58
69	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	59
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	69
71	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	53
72	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	61
73	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	64

RESPONDEN	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN															TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
74	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	56
75	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64
76	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	58
77	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
78	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73
80	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	64
81	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	57
82	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	65
83	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	67
84	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	70





X.9	Pearson Correlation	.233	.316*	.451**	.374*	.413*	.196	.373*	.220	1	.497**	.332*	.246	.193	.249	.122	.096	.632**
	Sig. (1-tailed)	.107	.044	.006	.021	.012	.150	.021	.121		.003	.037	.095	.153	.092	.260	.307	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10	Pearson Correlation	.355*	.283	.384*	.447**	.550**	.493**	.167	.140	.497**	1	.633**	-.020	.119	.024	-.060	.004	.565**
	Sig. (1-tailed)	.027	.065	.018	.007	.001	.003	.189	.230	.003		.000	.459	.266	.449	.377	.492	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.11	Pearson Correlation	.082	.351*	.641**	.437**	.468**	.580**	.484**	-.086	.332*	.633**	1	-.060	.282	.306	.136	.165	.602**
	Sig. (1-tailed)	.334	.029	.000	.008	.005	.000	.003	.326	.037	.000		.376	.065	.050	.237	.192	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.12	Pearson Correlation	.182	-.081	.137	.212	.281	-.162	.202	.517**	.246	-.020	-.060	1	.676**	.465**	.331*	.274	.544**
	Sig. (1-tailed)	.168	.335	.235	.130	.066	.196	.142	.002	.095	.459	.376		.000	.005	.037	.071	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.13	Pearson Correlation	.073	.028	.360*	.259	.432**	-.048	.354*	.296	.193	.119	.282	.676**	1	.547**	.259	.337*	.613**
	Sig. (1-tailed)	.350	.441	.025	.083	.009	.400	.027	.056	.153	.266	.065	.000		.001	.083	.034	.000





	Sig. (1-tailed)	.012	.011	.344	.115		.036	.012	.038	.347	.308	.235	.341	.237	.333	.159	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.232	.337*	.265	.312*	.333*	1	.585**	.066	.212	.231	.230	.115	.212	.232	.250	.612**
	Sig. (1-tailed)	.109	.034	.078	.047	.036		.000	.364	.130	.110	.111	.273	.130	.109	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.212	.526**	.333*	.273	.414*	.585**	1	.447**	.301	.055	.214	.142	.107	.212	.085	.628**
	Sig. (1-tailed)	.131	.001	.036	.073	.012	.000		.007	.053	.387	.128	.227	.287	.131	.328	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.457**	.133	.219	.378*	.328*	.066	.447**	1	.119	-.051	-.094	.000	.013	.130	.064	.383*
	Sig. (1-tailed)	.006	.242	.123	.020	.038	.364	.007		.265	.395	.311	.500	.472	.246	.368	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.053	.203	.126	.144	.075	.212	.301	.119	1	.262	.390*	-.258	.074	.186	-.105	.385*
	Sig. (1-tailed)	.390	.142	.253	.224	.347	.130	.053	.265		.081	.016	.084	.349	.163	.291	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.202	.154	.057	.220	-.095	.231	.055	-.051	.262	1	.399*	.262	.047	.202	-.025	.388*
	Sig. (1-tailed)	.142	.208	.383	.121	.308	.110	.387	.395	.081		.014	.081	.402	.142	.448	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	-.094	.127	.250	.294	.137	.230	.214	-.094	.390*	.399*	1	.270	.297	.062	.005	.523**



## Lampiran 7

### Hasil Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Statistic		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		67.54
Std. Error of Mean		.609
Median		68.00
Mode		70
Std. Deviation		5.581
Variance		31.143
Skewness		.071
Std. Error of Skewness		.263
Kurtosis		.338
Std. Error of Kurtosis		.520
Range		25
Minimum		55
Maximum		80
Sum		5673

**Lampiran (8)**

## Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

<b>Statistics</b>		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		64.95
Std. Error of Mean		.508
Median		65.00
Mode		62 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4.654
Variance		21.660
Range		19
Minimum		56
Maximum		75
Sum		5456

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisna Aryanti Rahmawati

Alamat : Kp. Benda Legok RT.001/RW.009 Desa Benda,  
Kec. Cicurug, Kab. Sukabumi, 43359.

Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 17 Desember 2000

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SD NEGERI MANGGIS HILIR
- SMP : SMP NEGERI 01 CIGOMBONG
- SMA : SMA NEGERI 01 CIGOMBONG
- Perguruan tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, 05 Juni 2023

Peneliti,

(Lisna Aryanti Rahmawati)

# KG FASHION INDONESIA

Jl. Raya Siliwangi Kp. Bangkong Reang Rt. 04/04 Ds. Benda Kec. Cicurug Kab. Sukabumi  
Telp. (0266) 737923, 924 Fax. (0266) 737 922

Cicurug, 10 Agustus 2022

Nomor : 05/KGF-Ind/VIII/2022  
Hal : Konfirmasi  
Lamp :

K E P A D A  
Yth : Dekan Bid Akademik dan  
Kemahasiswaan Universitas  
Pakuan Fakultas Ekonomi &  
Bisnis Di  
B O G O R

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga kita semua senantiasa berada dalam bimbingan Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa.

Perlu kami sampaikan terkait Surat Permohonan Riset/Magang mahasiswa dengan Nomor Surat : 837/WD.I/FEB-UP/VIII/2022 tanggal 26 Agustus 2022 atasnama :

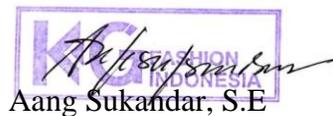
Nama : Lisna Aryanti Rahmawati  
NPM : 021119055  
Program Studi : Manajemen

Pada intinya kami menerima dan mengizinkan dilaksanakannya Riset/Magang di perusahaan kami untuk bahan dari penyusunan makalah seminar mahasiswa dengan mengikuti ketentuan – ketentuan magang yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian Surat Konfirmasi ini kami sampaikan untuk diketahui bersama, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami

PT KG Fashion Indonesia

  
Aang Sukandar, S.E

Personalia Manager