



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA**

Skripsi

Dibuat Oleh :  
Rayendra Yanuaris  
021115423

Email : [Rayendraada@gmail.com](mailto:Rayendraada@gmail.com)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**APRIL 2022**

## ABSTRAK

Rayendra Yanuaris. 021115423. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Nanotech Herbal Indonesia. Pembimbing: Nina Sri Indrawati dan Yetty Husnul. 2022.

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan yaitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan dituntut untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut agar pada kinerja karyawannya tidak menurun, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan konveksi yang beralamat di Jl. Raya Serpong Kp. Batan Lama No. A-12 RT. 010/006, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif korelasional yang berfungsi sebagai penganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik penelitiannya menggunakan kuantitatif dan kualitatif serta metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, dan uji hipotesis koefisien korelasi. Dengan responden 50 orang dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner, observasi. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan dari hasil analisis Koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,759$ . Berarti bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan kuat yang artinya kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3.0985 > 1,67722$  maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Yang berarti adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

# HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Rabu Tanggal : 29 / Juni / 2022

Rayendra Yanuaris

021115423

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

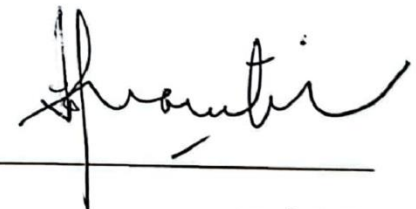
(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing

(Nina Sri Indrawati, SE.,MM.)

Anggota Komisi Pembimbing

(Yetty Husnul, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rayendra Yanuaris

NPM : 021115423

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT  
Nanotech Herbal Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari ketua dan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun 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.

Bogor, Juli 2022



Rayendra Yanuaris

NPM. 021115423

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019**

**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 yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

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

## **PRAKATA**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya yang sangat berlimpah kepada peneliti. Shalawat serta salam peneliti panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian ini dengan judul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan Skripsi ini dalam rangka syarat untuk lulus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

Dalam penulisan Skripsi tentu tidak lepas dari do’a, bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peneliti. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis serta keluarga yang senantiasa memberikan doa serta dukungan moral maupun materil
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, SPI., MSI. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Ibu Nina Sri Indrawati SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Yetty Husnul SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Sarjana Manajemen Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pakuan
9. Semua pihak yang telah membantu memberikan do’a, dukungan, dan semangat kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan proposal penelitian ini masih banyak kekurangan. oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan proposal ini. Peneliti senantiasa berharap agar proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang.

Bogor, April 2022

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	18
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	20
2.3 Kinerja.....	24
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	25
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
2.3.4 Indikator Kinerja .....	27
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	29
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.5 Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	35
3.2.1 Objek Penelitian .....	35
3.2.2 Unit Analisis .....	35
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	35



3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	35
3.3.1	Jenis Penelitian .....	35
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	35
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	36
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	37
3.6.1	Data Prima.....	37
3.6.2	Data Sekunder .....	39
3.7	Uji Kualitas Data.....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	39
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.8	Metode Analisis Data .....	40
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	41
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	41
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1	Sejarah Singkat PT Nanotech Herbal Indonesia .....	42
4.1.2	Visi dan Misi PT Nanotech Herbal Indonesia.....	43
4.1.3	Struktur Organisasi.....	44
4.1.4	Uraian Tugas .....	44
4.2	Profil Responden .....	45
4.3	Uji Instrumen Data.....	45
4.3.1	Uji Validitas .....	45
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	45
4.4	Analisis Deskriptif.....	51
4.4.1	Lingkungan Kerja Pada PT Nanotech Herbal Indonesia	51
4.4.2	Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia	61
4.4.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia .....	69
4.5	Intrepretasi Hasil.....	73
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	75
5.2	Saran.....	75

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018-2020 .....	3
Tabel 1.2 : Target dan Realisasi Produksi Periode Tahun 2018-2020.....	4
Tabel 1.3 : Nilai Kinerja Perkaryawan PT Nanotech Herbal Indonesia .....	5
Tabel 1.4 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pharmacy Periode Tahun 2018-2020.....	6
Tabel 1.5 : Standar Nilai Kerja Karyawan .....	7
Tabel 1.6 : Lingkungan Kerja PT Nanotech Herbal Indonesia Periode Tahun 2018-2020.....	7
Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel .....	36
Tabel 3.2 : Keterangan Skala Likert .....	38
Tabel 3.3 : Koefisien Korelasi .....	41
Tabel 3.7 : Nilai Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	34
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Menurut Usia.....	41
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	32
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 4.7 : Hasil Reability Lingkungan Kerja .....	33
Tabel 4.8 : Hasil Reability Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 4.9 : Pendapat Responden mengenai pernyataan “Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”.....	43
Tabel 4.10: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan” .....	44
Tabel 4.11: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Penempatan cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan” .....	44
Tabel 4.12: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Dapat beradaptasi dengan temperature di tempat kerja” .....	45
Tabel 4.13: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh” .....	45
Tabel 4.14: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Temperatur di dalam ruang kerja sesuai dengan kemampuan daya tahan tubuh” .....	46
Tabel 4.15: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir” .....	46
Tabel 4.16: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja” .....	47

Tabel 4.17: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja”.....	47
Tabel 4.18: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai” .....	48
Tabel 4.19: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan” .....	48
Tabel 4.20: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja” .....	49
Tabel 4.21: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan” .....	49
Tabel 4.22: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis” .....	50
Tabel 4.23: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja” .....	50
Tabel 4.24: Sebaran Interval Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.25: Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Pada PT Nanotech Herbal Indonesia .....	51
Tabel 4.26: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan” .....	52
Tabel 4.27: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan memeriksa kembali hasil kerja” .....	52
Tabel 4.28: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP” .....	53
Tabel 4.29: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan” .....	53
Tabel 4.30: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” .....	54
Tabel 4.31: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan” .....	54
Tabel 4.32: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan memaksimalkan waktu kerja” .....	55
Tabel 4.33: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan” .....	55
Tabel 4.34: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan” .....	56
Tabel 4.35: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan” .....	56
Tabel 4.36: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan” .....	56

Tabel 4.37: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan”.....	56
Tabel 4.38: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan” .....	57
Tabel 4.39: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja”.....	57
Tabel 4.40: Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar”.....	58
Tabel 4.41: Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.42: Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia .....	58
Tabel 4.43: Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	59
Tabel 4.44: Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Target dan Realisasi Produksi .....	4
Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian .....	34
Gambar 3.1 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	40
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Nanotech Herbal Indonesia.....	42
Gambar 4.2 : Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4.3 : Data Responden Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 4.4 : Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. ....	46
Gambar 4.5 : Data Responden Berdasarkan Masa Kerja. ....	46
Gambar 4.6 : Kurva Uji Signifikansi.....	75

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dapat di artikan sebagai suatu ilmu yang di terapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, sehingga tujuan pokok MSDM adalah mewujudkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh di gantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan-perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggihnya teknologi yang di gunakan tanpa di dukung oleh manusia tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien maka diperlukan pula kinerja yang baik.

Tujuan suatu organisasi adalah mencapai hasil maksimal, hal ini dapat dicapai melalui sinergi antara sumber daya manusia seluruh organisasi lainnya seperti meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Karyawan merupakan modal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya karyawan yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Apabila kinerja dalam suatu perusahaan baik maka akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya apabila kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Karena faktor penting agar perusahaan tetap unggul dan eksis adalah sumber daya manusianya selain dari faktor keuangan dan produksi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah fasilitas kantor, prioritas kerja, *supportive boss*, bonus dan faktor lingkungan kerja. Fasilitas kantor di dalam perusahaan sangatlah penting. Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik. Apabila perusahaan tidak memberikan fasilitas kantor yang baik tentu akan menurunkan kinerja kerja karyawan. Karyawan tidak akan betah apabila perusahaan memberikan fasilitas kantor yang tidak memadai. Selain itu faktor lain adalah prioritas kerja yang merupakan sesuatu yang harus di kerjakan terlebih dahulu tanpa meninggalkan pekerjaan lainnya. *Supportive boss* juga merupakan hal yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena karyawan membutuhkan motivasi dan masukan dari atasan. Atasan sangat berperan penting dalam hal ini, karena sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung kepada atasan dalam mengelola karyawannya.

Atasan harus mengikutsertakan karyawan dalam setiap proyeknya yang sedang di kerjakannya agar karyawan belajar bertanggung jawab dan dapat mengasah kemampuannya. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bonus. Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus bisa menumbuhkan rasa kompetisi pada setiap karyawan, sehingga karyawan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam setiap mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat di lihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Faktor lainnya yang sangat penting untuk di perhatikan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu perusahaan, misalnya kebersihan, keadaan ruangan, suara bising dan sebagainya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi maupun perusahaan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik sendiri terbagi menjadi 2 kategori yaitu: lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Sedangkan lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan hubungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan antar karyawan, tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

PT Nanotech Herbal Indonesia yang menjadi objek penelitian ini, adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan obat-obatan dan produk kecantikan. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan. Yaitu karena faktor masalah lingkungan kerja. Fenomena ini dapat dilihat dari segi ketidaktercapaian hasil produksi yang

ditargetkan oleh perusahaan. Adanya barang reject setiap tahunnya dan rata-rata penilaian kinerja yang menurun tiap tahunnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia masih belum baik, target realiasi produksi pun masih belum mencapai target tiap tahunnya, dan rata-rata penilaian kinerja karyawannya pun menurun setiap tahunnya. Berikut adalah jumlah total karyawan divisi produksi PT Nanotech Herbal Indonesia periode 2018-2020.

Tabel 1.1  
Jumlah Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018-2020

Divisi Produksi				
No	Departemen	Jumlah Karyawan		
		2018	2019	2020
1	Pharmacy	50	50	50
2	Power Plant	13	13	15
3	Cosmetic	30	30	30
4	Packer	40	40	40
5	Quality Control	30	35	32
6	Purchasing	13	15	15
7	Buffer Stock	12	12	14
8	Electrical	15	14	15
9	Mechanical	10	10	12
Total Karyawan		212	223	236

Sumber: SPV PT Nanotech Herbal Indonesia (Data diolah, 2021).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada divisi produksi terbagi dari beberapa departemen. Departemen yang diteliti adalah departemen Pharmacy yang berjumlah 50 orang. Penulis memilih departemen Pharmacy sebagai unit analisis dalam penelitian ini di karenakan kinerja karyawan pada departemen pharmacy menurun di tiap tahunnya, bisa di bilang departemen pharmacy merupakan departemen yang paling tidak konsisten di setiap tahunnya. Walaupun di departemen lain pun masih ada saja yang kinerja karyawannya belum maksimal atau memenuhi syarat perusahaan.

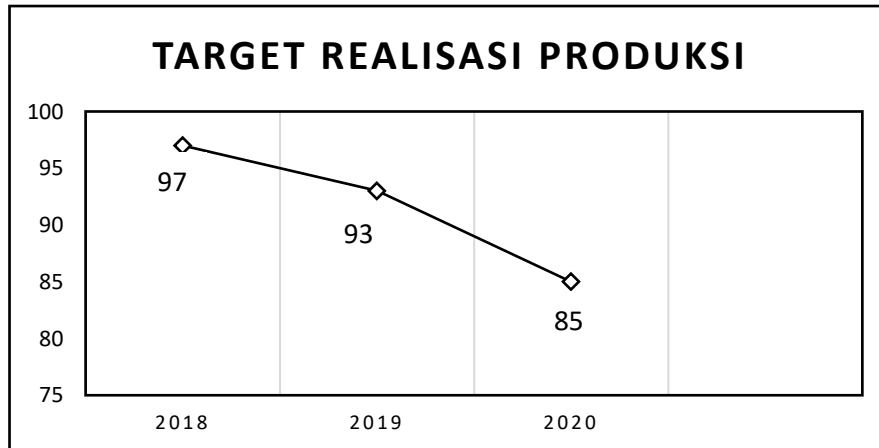
Setiap perusahaan pasti memiliki pencapaian target dan realisasi produksi setiap tahunnya mengenai suatu barang yang di produksi. Sama halnya dengan PT Nanotech Herbal Indonesia, perusahaan ini bergerak pada pembuatan obat – obatan dan kosmetik kecantikan. Perusahaan ini pun memiliki target dan realisasi produksi setiap tahunnya. Dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini mengenai target dan realisasi produksi PT Nanotech Herbal Indonesia.



Tabel 1.2  
Target dan Realisasi Produksi Periode Tahun 2018-2020

No	Tahun	Target Produksi (unit)	Realisasi (unit)	Presentase Pencapaian (%)
1	2018	2.130.000	2.067.000	97,04
2	2019	2.130.000	1.980.000	93,00
3	2020	2.130.000	1.821.000	85,50

Sumber data: PT Nanotech Herbal Indonesia 2021



Sumber PT Nanotech Herbal Indonesia 2021

Gambar 1.1 Target dan Realisasi Produksi Pencapaian PT Nanotech Herbal Indonesia Tahun 2018-2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa target produksi setiap tahunnya tidak mencapai target. Pada tahun 2018 karyawan hanya mampu memproduksi 2.067.000 unit produk dari 2.130.000 unit produk yang ditargetkan dengan persentase 97,04%. Tahun 2019 karyawan hanya mampu memproduksi 1.980.000 unit produk dari 2.130.000 unit produk yang ditargetkan dengan persentase 93,00%. Dan pada tahun 2020 karyawan hanya mampu memproduksi 1.821.000 unit produk dari 2.130.000 unit produk yang ditargetkan dengan persentase 85,50%. Dengan kata lain bahwa karyawan tidak dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan di setiap tahunnya.

Setiap perusahaan pasti memiliki hasil penilaian kinerja karyawannya, penilaian ini berguna untuk mengevaluasi hasil kerja setiap karyawannya. Seperti pada PT Nanotech Herbal Indonesia ini. Perusahaan ini memiliki hasil penilaian rata-rata kinerja karyawan dan per karyawannya, data tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini:

Table 1.3  
 Nilai Kinerja Perkaryawan PT Nanotech Herbal Indonesia

Data Karyawan	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2018	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2020
Karyawan 1	80,00	80,00	70,00
Karyawan 2	80,00	80,00	70,00
Karyawan 3	70,00	80,00	71,00
Karyawan 4	70,00	80,00	75,00
Karyawan 5	70,00	85,00	72,00
Karyawan 6	76,00	79,00	74,00
Karyawan 7	81,00	85,00	75,00
Karyawan 8	86,00	80,00	75,00
Karyawan 9	71,00	75,00	74,00
Karyawan 10	83,00	85,00	73,00
Karyawan 11	86,00	88,00	76,00
Karyawan 12	71,00	72,00	75,00
Karyawan 13	83,00	85,00	65,00
Karyawan 14	82,00	85,00	75,00
Karyawan 15	84,00	80,00	76,00
Karyawan 16	69,00	75,00	77,00
Karyawan 17	75,00	78,00	75,00
Karyawan 18	74,00	80,00	75,00
Karyawan 19	80,00	82,00	78,00
Karyawan 20	80,00	75,00	75,00
Karyawan 21	72,00	77,00	65,00
Karyawan 22	71,00	78,00	78,00
Karyawan 23	74,00	76,00	76,00
Karyawan 24	75,00	72,00	75,00
Karyawan 25	78,00	81,00	70,00
Karyawan 26	76,00	75,00	73,00
Karyawan 27	80,00	83,00	75,00
Karyawan 28	80,00	80,00	80,00
Karyawan 29	87,00	80,00	85,00
Karyawan 30	71,00	76,00	80,00
Karyawan 31	69,00	76,00	75,00
Karyawan 32	74,00	80,00	76,00
Karyawan 33	73,00	80,00	75,00
Karyawan 34	67,00	75,00	78,00
Karyawan 35	80,00	72,00	75,00
Karyawan 36	81,00	85,00	74,00
Karyawan 37	84,00	82,00	75,00

Data Karyawan	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2018	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2020
Karyawan 38	72,00	69,00	77,00
Karyawan 39	75,00	75,00	70,00
Karyawan 40	84,00	73,00	75,00
Karyawan 41	81,00	80,00	75,00
Karyawan 42	71,00	81,00	67,00
Karyawan 43	80,00	73,00	65,00
Karyawan 44	75,00	82,00	68,00
Karyawan 45	72,00	73,00	75,00
Karyawan 46	80,00	80,00	75,00
Karyawan 47	88,00	72,00	78,00
Karyawan 48	76,00	72,00	75,00
Karyawan 49	74,00	87,00	76,00
Karyawan 50	71,00	83,00	76,00
<b>Total Rata-rata</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>74</b>

Sumber : PT Nanotech Herbal Indonesia 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan setiap tahunnya. Dan di bawah ini dapat dilihat juga nilai rata-rata rekapitulasi kinerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia periode 2018-2020.

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pharmacy Periode Tahun 2018-2020

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase Pencapaian (%)	Ket	Persentase Pencapaian (%)	Ket	Persentase Pencapaian (%)	Ket
1	Kuantitas	80	Baik	80	Baik	70	Baik
2	Kualitas	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
3	Efektivitas	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
4	Ketepatan Waktu	85	Baik	80	Baik	74	Baik
5	Kemandirian	78	Baik	75	Cukup	74	Cukup
Jumlah		413		395		368	
Rata-rata		82		79		74	

Sumber data: PT Nanotech Herbal Indonesia, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dari 50 orang karyawan disetiap tahunnya kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan.

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia Indonesia dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi dengan adanya penilaian kinerja PT Nanotech Herbal Indonesia selalu mengevaluasi agar

dapat lebih baik lagi. Di bawah ini dapat dilihat nilai standar kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.5  
Standar Nilai Kerja Karyawan

NO	NILAI (%)	KATEGORI
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	66-75	Cukup
4	56-65	Kurang
5	55- ke bawah	Buruk

*Sumber data: PT Nanotech Herbal Indonesia*

Berdasarkan hasil Penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.3 dan tabel 1.4 dan standar nilai kerja pada 1.5 dapat di lihat bahwa perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja PT Nanotech Herbal Indonesia maka perusahaan ingin selalu mengevaluasi kinerja karyawannya agar dapat lebih baik lagi untuk kedepannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor/suatu tempat yang di dalamnya dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan pada saat melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka dari itu lingkungan kerja harus dirawat atau dipelihara dengan baik agar tidak mengganggu pada pekerjaan karyawan. Berikut adalah lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

Tabel 1.6  
Lingkungan Kerja PT Nanotech Herbal Indonesia  
Periode Tahun 2018-2020

No	Indikator	Nilai	Keterangan
1	Pewarnaan Dinding Ruangan	Kurang baik	Kurang baik karena berwarna terlalu gelap dan sudah kusam
2	Suhu Udara	Baik	Suhunya dingin dalam ruangan
3	Bau-bauan	Kurang baik	Terdapat bau menyegat dari limbah perusahaan lain dikarenakan bersebelahan dengan perusahaan ini
4	Penerang ruangan	Kurang baik	Jumlah lampu memadai tapi lampu sering meredup dan kurang terang
5	Hubungan karyawan	Kurang baik	Kerja sama antar karyawan terlihat kurang baik karena terkadang terjadi salah komunikasi
6	Kebisingan lingkungan kerja	Baik	Mesin yang di gunakan bukan alat berat sehingga tidak terlalu menimbulkan getaran mekanik yang berlebihan

No	Indikator	Nilai	Keterangan
7	Keamanan di tempat kerja	Baik	Di jaga 24 jam secara bergantian oleh security
8	Kebersihan	Baik	Selalu dibersihkan cleaning service setiap pagi dan sore hari

Sumber : *PT Nanotech Herbal Indonesia 2021*

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan data lingkungan kerja yang baik dan kurang baik pada PT Nanotech Herbal Indonesia periode tahun 2018-2020. Dari hasil observasi di PT Nanotech Herbal Indonesia masih terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang kurang baik seperti cat dan tata warna di perusahaan yang sudah kusam dan berwarna gelap, bau-bauan di lingkungan kerja karena adanya bau menyengat dari limbah perusahaan lain di samping perusahaan ini, penerang ruangan yang kurang baik dengan jumlah lampu yang memadai tapi lampu sering meredup dan kurang terang, kemudian dalam faktor hubungan antar karyawan kurang baik karena sering terjadinya kesalahan komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan namun permasalahannya saat ini adalah seberapa kuat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tersebut dari pernyataan ini lah yang melatar belakangi penulis untuk membuat penelitian guna menyusun skripsi dengan judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NANOTECH HERBAL INDONESIA”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi bahwa masalah yang ada:

1. Pencapaian realisasi produk di PT Nanotech Herbal Indonesia belum mencapai target yang telah ditetapkan
2. Penilaian kinerja di PT Nanotech Herbal Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2020.
3. Beberapa indikator lingkungan kerja yang masih kurang baik.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan menganalisis keterkaitan/hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritik**

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan dan khususnya yang berkaitan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Kegunaan Praktek**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawannya sendiri.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengaggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan sangat baik, jadi MSDM itu sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Kasmir (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Tegar (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal.

Kasmir (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

*“Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization”*. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. (Efendy:2018)

Fahmi (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sinambela (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Dessler (2018) mengemukakan bahwa *“Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”*.

Menurut Michael Armstrong (2019) *“Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization most valued assets”*

Kemudian adapun menurut Sinambela (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

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

Menurut Sunyoto (2019) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya:

#### **1. Fungsi Manajerial**

- **Perencanaan**

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

- **Pengorganisasian**

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

- **Pengarahan**

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

- **Pengendalian**

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### **2. Fungsi Operasional**

##### **a. Pengadaan**

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi penempatan, dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan peanrikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

##### **b. Pengembangan**

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

##### **c. Kompensasi**

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi



merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Hamali (2018) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi. Prinsip

kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegritasan

Pengintegritasan merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegritasan merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Menurut Sutrisno (2018) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

##### 1. Perencanaan

Kegiatan tentang memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

##### 2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

##### 3. Pengarahan dan pengadaan

Kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

##### 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana'

##### 5. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pengembangan.

##### 6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.

##### 7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawa. Agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan royaltas. Agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari salah satu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
3. Penarikan Karyawan (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1. Data Kekaryawanan

Menyediakan data kekaryawanan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pension.

2. Perencanaan dan Pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi karyawan atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan atau karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja karyawan atau karyawan dan memberikan

kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan atau karyawan secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan Aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku karyawan atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan Penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan atau karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pemimpin sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin sering kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu dan pendekatan ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara karyawan atau karyawan, sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak yaitu:

- a. Kerugian, jika yang keluar adalah karyawan atau karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang.
- b. Keuntungan, jika yang keluar adalah karyawan atau karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

9. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

10. Kesehatan Kerja

Memperhatikan kesehatan karyawan atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap karyawan atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan juga pemutusan hubungan kerja.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan. Karena akan berhubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan di dalam organisasi yang bersangkutan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja lebih baik, hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, rekan kerja serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, dan mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berbagai definisi mengenai lingkungan kerja yang di kemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Sunyoto (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Nuraini (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Tedja Susadaya (2018) Mengumumkan dua pengertian bahwa yang dimaksud dengan tersebut bekerja”, sedangkan “Kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini termasuk sebagai salah satu unsur dalam lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2018) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut pratama (2018) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif . Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.2.2 Jenis -jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa , jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

### 1. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik yang meliputi:

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja : Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja : Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik yang meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial : Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial : Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan : Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi : Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan kerja perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat meningkatkan perselisihan salah faham.

#### 3. Kondisi Psikologis Dari Lingkungan Kerja yang meliputi:

- a. Rasa Bosan : Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b. Kelelahan dalam bekerja : Kelelahan kerja terdiri dari atas dua macam yaitu kelelahan kerja psikis dan kelelahan kerja psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turnover, dan kecelakaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja non fisik yang menyangkut psikis.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Pratama (2018) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. **Pencahayaan** : yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. **Suhu udara** : yaitu dimana tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh
3. **Kebisingan** : yaitu lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan
4. **Dekorasi/ tata ruang** : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan
5. **Hubungan karyawan** : yaitu aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan karyawan di dalam organisasi.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018) sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Suara bising
6. Getaran mekanis
7. Bau-bau an
8. Dekorasi
9. Hubungan kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2018) yaitu sebagai berikut :

1. **Penerangan**  
Penerangan adalah cukup atau kurangnya cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. **Suhu udara**  
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan.
3. **Suara bising**  
Suara bising adalah tingkat kepekaa karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.
4. **Penggunaan warna**  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja
5. **Ruang gerak yang diperlukan**

Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat tercapai jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya.

Sedangkan menurut Pratama (2018) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan

Yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan

2. Sirkulasi udara

3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Dekorasi atau tata ruang

Yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

5. Hubungan karyawan

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

Menurut Budianto dan Kartini (2020) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan'

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya bekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya'.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaanya



#### 7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Nitisemito (2018) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

##### 1. Pencahayaan

Yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan

##### 2. Suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh

##### 3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan

##### 4. Dekorasi atau tata ruang

Yaitu penataan, pewarnaan, dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan

##### 5. Hubungan karyawan

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi

Menurut Mangkunegara (2018) ada beberapa indikator mengenai lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Temperature atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Tata wara ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
8. Musik ditempat kerja
9. Keamanan ditempat kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, sirkulasi udara, kebisingan. Dan indikator lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan ,dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan.

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut. Simanjuntak (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sarwono (2018) mengemukakan “lingkungan kerja adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya :

- a. Temperature ditempat kerja (suhu)

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

- b. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase’

- c. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka hal pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi.

- d. Penerangan/Pencahayaan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan sinar matahari.

- e. Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

- f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

- g. Bau tidak sedap

Ada bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran. Karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

- h. Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

- i. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2018)

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara Bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hisup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk 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.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikendaki oleh telinga. Tidak dikendaki karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

#### 10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja'

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas (SATPAM).

Beberapa faktor Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan menurut Nuraini (2019),yaitu:

##### a. Cahaya

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.

##### b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

##### c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

##### d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Disimpulkan dari beberapa Faktor menurut para ahli lingkungan kerja karyawan, bahwa Faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh kondisi dimana karyawan bekerja

dengan tata ruang kerja. Rancangan- rancangan yang sudah disediakan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja yang akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja.

## **2.3. Kinerja**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Beberapa pengertian menurut para ahli :

Kinerja menurut Wibowo (2018), adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2019) , kinerja karyawan adalah hasil dari proses proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*“performance is not only a matter of results or outputs. But, also behavior and process. Kinerja bukan hanya soal hasil atau output. Tapi , juga perilaku dan prosesnya.”* (Houldsworth & Jirasinghe 2018)

*“performance appraisal is a formal, structured system of measuring and evaluating an employee’s job related behaviours and outcomes to discover how and why the employee is presently performing on the job and how the employee can perform more effectively in the future so that the employee, organization and society all benefit.* Penilaian kerja kinerja adalah system terstruktur yang formal untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan yang nyata untuk mengetahui bagaimana dan mengapa karyawan saat ini melakukan pekerjaan dan bagaimana karyawan dapat bekerja lebih efektif dimasa depan sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semua berguna”. (Randhawa:2017)

*“Performance is an important effort than can direct and clarify what should be done.* Kinerja adalah efek penting yang dapat mengarahkan dan menjelaskan apa yang harus dilakukan.” (Cardy & Leonard :2018).

*“Performance may be defined as the accomplishment of an employee or managers assigned duties and the outcomes produced on specified job function or activity during a specified on periode.* Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian seorang karyawan atau manajer yang diberikan tugas dan yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu.” (Brown and Harvey:2018)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya dalam kurun waktu tertentu.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai untuk kerja karyawannya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada karyawan dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yani (2019) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini,
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
3. Mendorong pertanggungjawaban dan karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam.
6. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
7. Promosi ,kenaikan jabatan
8. Training dan latihan.
9. Meningkatkan motivasi kerja
10. Meningkatkan etos kerja
11. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
13. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas
14. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan seleksi
15. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
16. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
17. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
18. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
19. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
20. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dimana fungsi-fungsi sumber daya manusia
21. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
22. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
23. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seseorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

#### 1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan. Jika seorang *Star-up* yang baru memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

#### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja sehari-hari

#### 3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

#### 4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik, boss harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak karyawan untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan diperusahaan. Boss juga harus memberikan ruang kepada karyawan agar karyawan dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat dibutuhkan skill tersebut bisa menggunakan tenaga karyawan tersebut tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu hal ini akan menguntungkan perusahaan

## 5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar karyawan lain dapat bekerja lebih baik lagi.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018). Faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor system). Faktor system berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal

Menurut Mathis L. Robert & Jackson H. Jhon (2018), beberapa faktor kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas, pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja
2. Kualitas, ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang dapat diisyaratkan dengan supervise minimum
3. Disiplin kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja
4. Kemampuan, (skill/knowledge) individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya
5. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya
6. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir atau kreativitas dalam membentuk ide.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor, prioritas kerja, *supportive boss*, bonus dan salah satunya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negative secara langsung maupun tidak langsung.

### 2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :



1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intasnsi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan; yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan juga bisa di dasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas hasil kerja,
3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan
4. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Irawan (2019) unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
2. Penilai menilai karyawan dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian
3. Kuantitas
4. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah tugas setiap harinya
5. Inisiatif
6. Penilai menilai hasil kesediaan karyawan di dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan

7. Kerja sama
8. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertical maupun horizontal dan baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan
9. Keterampilan
10. Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja sangat berperan penting dalam perusahaan. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja juga kinerja karyawan, yaitu :

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Jurnal
1	Afid Fidiyanto	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT PERTAMINA (persero) Surabaya	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: Perengkapan kerja, kondisi kerja, keamanan, hubungan karyawan. Kinerja Karyawan: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, sumber daya, kebutuhan pengawasan, dampak interpersonal.	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji Korelasi Product Moment, maka dapat disimpulkan bahwasannyaterdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT PERTAMINA (persero) Surabaya. Taraf signifikan (p) sebesar 0.000 taraf signifikan tersebut lebih kecil daripada taraf signofikasi0.05 ( $p < 0.05$ ), in berarti korelasi tersebut signifikan. Hal ini menandakan bahwa $H_0$ ditolak dan menerima $H_a$ yang menyatakan bahwa	Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel SURABAYA (2012) <a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Jurnal
					hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan koefisien korelasi hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang artinya, semakin besar lingkungan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT PERTAMINA (persero) Surabaya.	
2	Arlanda Junitono	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Honoris Industry Ciawi	Independen (x) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: Pencahaya-an diruang kerja, sirkulasi udara diruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas Kinerja Karyawan: Kualitas, kuantitas, inisiatif, kerjasama, keterampilan	Korelasi Product Moment Hasil Penelitian: Hasil analisis korelasi product moment diperoleh $r = 0.896$ artinya bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat. Dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 80.03% sedangkan sisanya 19.97% dipengaruhi oleh faktor lain yang di luar lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(24.41 > 1.65529)$	Jurnal Online, Universitas Pakuan, <a href="https://jom.unpak.ac.id">https://jom.unpak.ac.id</a> (2019)

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Jurnal
					<p>maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima.</p> <p>Hubungan fungsional antara variabel lingkungan kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) adalah <math>\hat{Y} = 2.130 + 0.969X</math> berate setiap kenaikan satuan pada x menyebabkan b satuan pada Y</p>	
3	Sopan Sofian Dinulkhak	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Adev Natural Indonesia.	<p>Independen (X) :</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen (Y) :</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>Penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang dan hubungan atasan dengan bawahan juga hubungan antar karyawan</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian</p>	<p>Korelasi Product Moment</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <p>Berdasarkan hasil analisis product moment diperoleh nilai <math>r_s = 0.815</math> dengan hasil tersebut artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 66.42% yang menunjukkan besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 35.58% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> dengan nilai <math>9.1711 &gt; 1.66901</math>. Artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima.</p>	<p>Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2019</p> <p><a href="https://jom.unp.ac.id">https://jom.unp.ac.id</a></p>
4	Melani	Hubungan Lingkungan Kerja dengan	Independen (X)	Lingkungan Kerja:	Teknis analisis :	Skripsi Fakultas Ekonomi

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Jurnal
		Kinerja Karyawan Pada PT ARISTOCRAT CIPTA NANDIRI BOGOR	Lingkungan Kerja Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Pencahaya-an, suhu udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang, hubungan karyawan Kinerja Karyawan: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja	Korelasi <i>Rank spearman</i> Hasil penelitian: Dengan hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,419 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	Universitas Pakuan, 2019
5.	Septy Oktaviani	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Salak Sukabumi	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : Pencahaya-an, suhu udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang dan hubungan karyawan.	Berdasarkan dari hasil analisis Koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,689$ . Berarti bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan kuat yang artinya kondisi 47,7% maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam kinerja karyawan sebesar 47,7% dan sisanya 52,53% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Gunung Salak Sukabumi.	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2019 <a href="https://jom.unp.ac.id">https://jom.unp.ac.id</a>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Jurnal
					Karena $t$ hitung (12,4437) > $t$ tabel (1,66196), maka tolak $H_0$ dan terima $H_a$ . Yang berarti adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan	

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

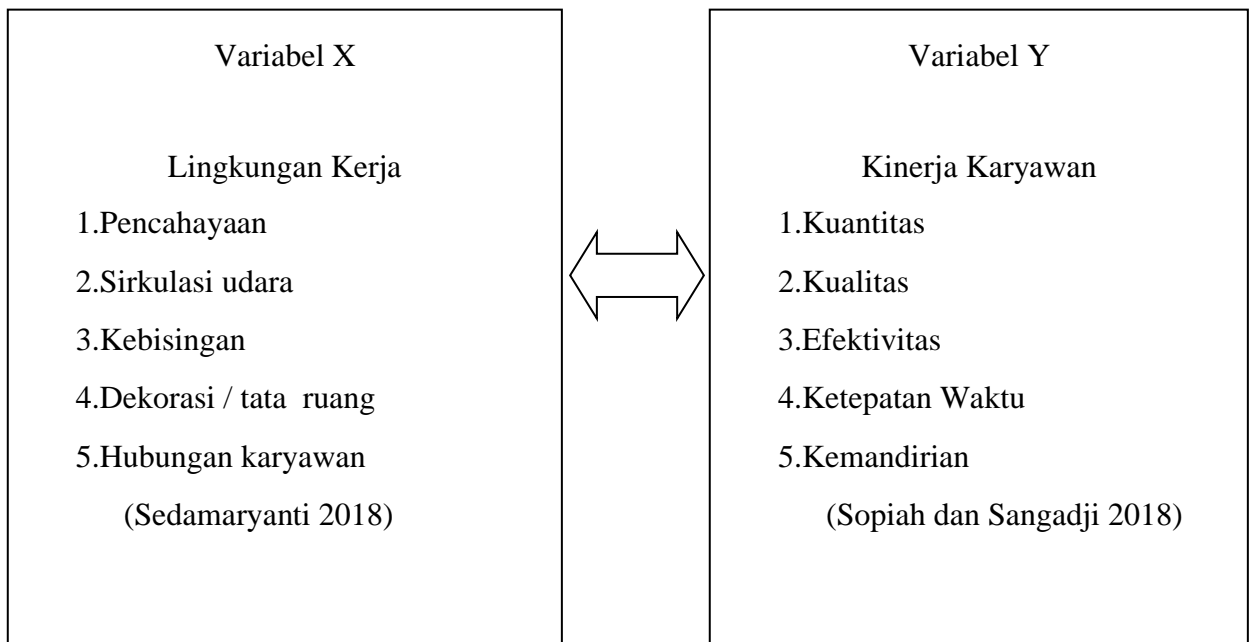
Dalam suatu perusahaan pasti mempunyai berbagai rencana kedepannya untuk mencapai sebuah tujuan, hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara yaitu salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja akan menunjang kinerja karyawan, agar aktivitas karyawan pada perusahaan dapat berjalan dengan lancar, sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu, Penerangan, Suhu udara, Kelembaban, Sirkulasi udara, Suara bising, Getaran mekanis, Bau-bauan, Dekorasi dan Hubungan kerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah hasil hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja sangat penting atau berpengaruh dalam suatu perusahaan. Apabila kinerja dalam suatu perusahaan buruk maka akan mempengaruhi kemajuan perusahaan itu sendiri Adapun beberapa indikator kinerja yaitu, kuantitas, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Sopiah dan Sangadji (2018).

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah, lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan menciptakan besarnya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan akan bekerja dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman untuk bekerja. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik Sedarmayanti (2018).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Septy Oktaviani (2019), bahwa indikator lingkungan kerja sesuai dengan indikator yang saya teliti yaitu pada indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dekorasi/ tata ruang, hubungan karyawan dan pada indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, kemandirian dan efektivitas.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terhadulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian produksi pada PTNanotech Herbal Indonesia.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode penelitian *explanatory survey*, yaitu penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia.

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

#### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

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

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu karyawan bagian produksi departemen *Pharmacy* PT Nanotech Herbal Indonesia yang berjumlah 50 orang.

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

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT Nanotech Herbal Indonesia Jl. Raya Serpong Kp. Batan Lama No. A-12 RT. 010/006, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314.

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

#### **3.3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian merupakan elemen yang ada dalam suatu desain penelitian. Elemen-elemen jenis penelitian yaitu metode dan Teknik penelitian. Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah kualitatif dan kuantitatif

##### **1. Data kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

##### **2. Data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

#### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

##### **1. Data Primer**

Adalah data yang dapat diperoleh dari sumber hasil asli atau pertama dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer adalah data yang didapat dari wawancara, observasi, kuesioner, terhadap pihak HRD dan para karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.



## 2. Data Sekunder

Merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data tersebut, perolehan hasil data yang didapat dari artikel dan dokumen-dokumen yang didapat dari suatu organisasi tertentu disebut juga sebagai data awal yang penulis peroleh dari PT Nanotech Herbal Indonesia.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencahayaan ruangan tidak mengganggu pekerjaan</li> <li>- Pencahayaan ruangan menunjang kinerja karyawan</li> <li>- Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi</li> </ul>	Ordinal
	2. Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan.</li> <li>- Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan.</li> <li>- Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja</li> </ul>	Ordinal
	3. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir</li> <li>- Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja</li> <li>- Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja</li> </ul>	Ordinal
	4. Dekorasi atau tata ruang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dekorasi atau tata ruang yang baik</li> <li>- Dekorasi atau tata ruang yang nyaman</li> <li>- Dekorasi atau tata ruang yang menunjang kinerja karyawan</li> </ul>	Ordinal
	5. Hubungan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan.</li> <li>- Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis</li> <li>- Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan</li> <li>- Karyawan memeriksa kembali hasil kerja</li> <li>- Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan.</li> <li>- Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>- Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.</li> </ul>	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan memaksimalkan waktu kerja</li> <li>- Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan</li> <li>- Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan</li> <li>- Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan</li> <li>- Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan</li> <li>- Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan</li> <li>- Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar</li> </ul>	Ordinal

Sumber : Data diolah, 2021

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk analisis perusahaan yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode non-probability sampling, sensus. Metode non-probability sampling adalah metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi yang ada tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Penelitian ini dengan sengaja memilih karyawan yang berstatus karyawan tetap bagian produksi pada PT Nanotech Herbal Indonesia dimana karyawannya berjumlah 50 orang yang kesemuanya diikutkan dalam penelitian. Oleh karena itu, sampel yang diambil oleh penulis adalah 50 orang karyawan pada bagian produksi PT Nanotech Herbal Indonesia.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2018).

#### 3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan ada dua

yaitu survey yang terdiri dari wawancara dan kusioner dan juga observasi, berikut penjelasan dari teknik tersebut

a. Survey

Survey adalah penghitungan jumlah penduduk, ekonomi, dan sebagainya yang dilakukan oleh pemerintah dalam jangka waktu tertentu, misalnya waktu sepuluh tahun, dilakukan secara serentak dan bersifat menyeluruh dalam batas wilayah suatu negara untuk kepentingan demografi negara yang bersangkutan teknik survey dibagi menjadi dua acara yaitu wawancara dan kuesioner.

a) Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab yang dilakukan secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.

b. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai tingkatan seperti tabel berikut :

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1
Tidak Setuju/Pernah	2
Kurang Setuju/Jarang	3
Setuju/Sering	4
Sangat Setuju/Selalu	5

Sumber: Sugiyono (2016)

Untuk mengetahui total tanggapan hasil jawaban responden penulis menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat tidak baik
20%-40%	Tidak baik
40%-60%	Cukup
60%-80%	Baik
80%-100%	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2016)

Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist atau pilihan ganda.

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh PT Nanotech Herbal Indonesia.

### 3.7. Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini validitas yang akan di uji adalah validitas konstruk yaitu untuk meyakinkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrument benar-benar mewakili konsep yang akan di ukur variable sesuai dengan definisi operasionalnya, serta terdapat relevansi antara pernyataan satu dengan yang lainnya. Pengujian validitas ini berdasarkan rumus pearson correlation dengan menggunakan software pengolahan data SPSS.

1. Lingkungan Kerja (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya (Sugiyono, 2016). Dengan rumus :

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antar variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- x = Skor butir pertanyaan
- y = Total skor
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X (lingkungan kerja)
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y (kinerja karyawan)
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X (lingkungan kerja)
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (kinerja karyawan)

n = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. item pertanyaan yang diteliti akan dikatakan valid jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- b. item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Uji validitas digunakan untuk mengukur angket atau valid tidaknya suatu angket penelitian. Sahnya suatu angket jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur angket.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* (Sugiyono, 2016).

Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien a cronbach adalah sebagai berikut :

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Berdasarkan penelitian ini, penulis menggunakan dua alat analisis yang berbeda menurut Sugiyono (2016) yaitu:

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami, dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang lingkungan

kerja dengan kinerja karyawan di PT Nanotech Herbal Indonesia. Berdasarkan perhitungan melalui kuesioner terhadap karyawan, tanggapan responden dihitung menggunakan rumusan sebagai berikut :

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

### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris/konkrit, terukur, rasional, dan sistematis dan metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman* untuk mencari hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Sugiyono, 2016). Adapun rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sigma \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

$r_s$  = koefisien korelasi *Rank Spearman*

$n$  = Ukuran Sampel

$R$  = Ranking

$d_i^2$  = Selisih Peringkat Setiap Data

Tabel 3.3  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti

(Sugiyono, 2016), maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus :

- $H_0 : \rho \leq 0$ , tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- $H_a : \rho > 0$ , terdapat hubungan positif antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- Untuk menentukan t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai tabel-t. t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$t_h$  = t hitung

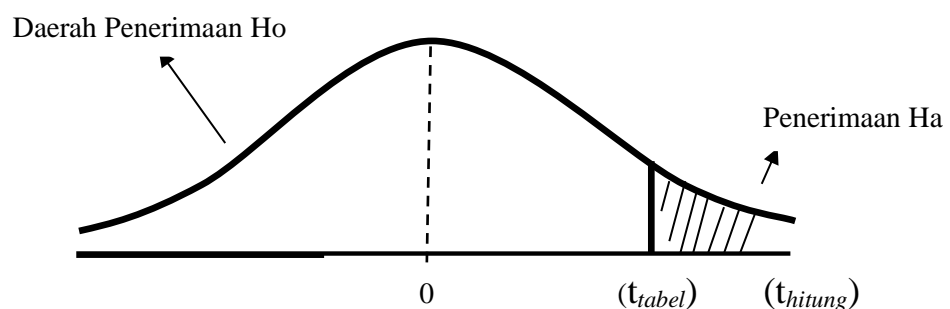
$r^2$  = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah :

- Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_a$  jika nilai t-hitung  $\leq$  t-tabel. Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel. Artinya, terdapat hubungan antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Nanotech Herbal Indonesia**

PT Nanotech Herbal Indonesia (NHI) adalah perusahaan manufaktur dan nanoteknologi global yang berbeda. PT NHI berdiri pada Bulan September 2013 sebagai perusahaan start up yang bergerak dibidang manufaktur. Perusahaan ini didukung oleh para ahli dibidang nanoteknologi sehingga tumbuh dan berkembang untuk bisa menjadi perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan – perusahaan terkemuka lainnya.

Kami menawarkan berbagai macam produk dan layanan herbal untuk pemrosesan bahan nano untuk mendapatkan produk yang baik. Selama 10 tahun terakhir NHI telah berkembang dari pasar sempit menjadi perusahaan multi-channel nasional dan pengecer.

Kami bertujuan untuk memberikan pengalaman layanan terbaik bagi pelanggan kami, bagaimanapun dan kapan pun mereka memilih membutuhkan layanan dan produk kami. Telah terbukti bahwa menggunakan nanoteknologi pada herbal memberikan banyak manfaat dalam kualitas.

Banyak produk telah dibuat dan diproduksi dengan teknologi nano. Misalnya, nano kitosan, yang berasal dari crams dan atau udang, nano propolis dari lebah, nano spirulina berasal dari ganggang hijau, kosmetik dengan satu atau lebih bahan nano di dalam, dan banyak lagi. Didukung oleh banyak ahli, laboratorium praktik yang baik, analisis cepat dan respons cepat, kami siap menjadi mitra Anda untuk meningkatkan dan mengembangkan produk kami bersama.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Nanotech Herbal Indonesia**

###### **Visi:**

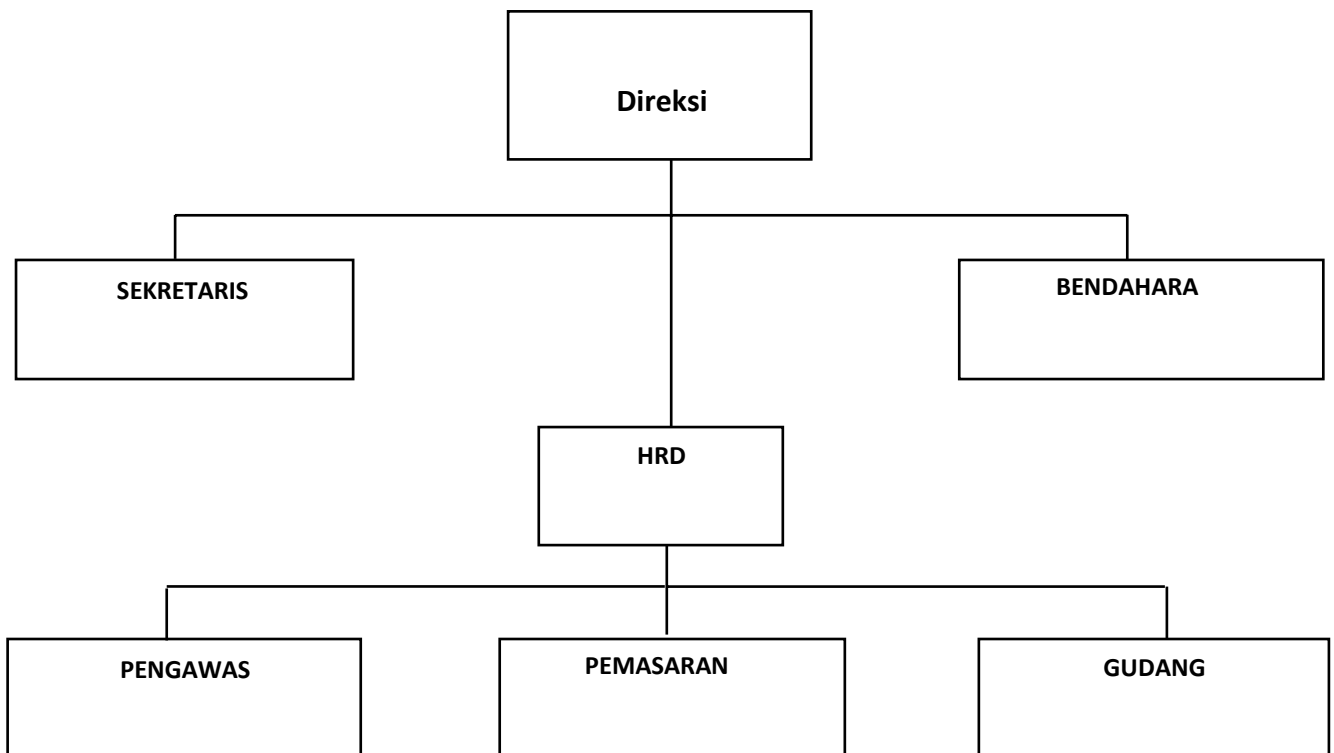
menjadi perusahaan herbal yang menggunakan teknologi nano sebagai kekuatan utama dan dikenal karena kapabilitas, kredibilitas dan kualitas produk yang diciptakan.

###### **Misi:**

1. Untuk memberikan solusi dan layanan pelatihan inovatif tentang nanoteknologi
2. Untuk membangun perusahaan yang profesional dan inovatif, dan juga adaptif terhadap perubahan cepat
3. Untuk meningkatkan kualitas produk herbal (nano) dan kemampuan industri nasional yang didukung oleh pengujian standar
4. Untuk menyediakan produk unik dengan nanoteknologi

##### **4.1.3 Struktur Organisasi**





**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### **4.1.4 Uraian Tugas**

Berikut uraian pekerjaan dari masing-masing jabatan pada PT Nanotech Herbal Indonesia :

1. Direksi  
Pemilik sekaligus dan penanggung jawab tertinggi terhadap jalannya system pada perusahaan;
2. Sekretaris  
Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi dan sekretariat organisasi;
3. Bendahara  
Mengkoordinasikan seluruh aktivitas pengelolaan keuangan dan kekayaan organisasi lalu mempertanggung jawabkan kepada direksi;
4. HRD  
Mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan karyawan;
5. Pengawas  
Bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan kegiatan dan pengelolaan koperasi;
6. Pemasaran  
Mengatur proses promosi sesuai dengan strategi pemasaran yang sudah ditetapkan.
7. Gudang  
Bertanggung jawab dalam ketersediaan stok barang yang tersedia.

## 4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan bagian *Pharmacy* PT Nanotech Herbal Indonesia, untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini..

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini:

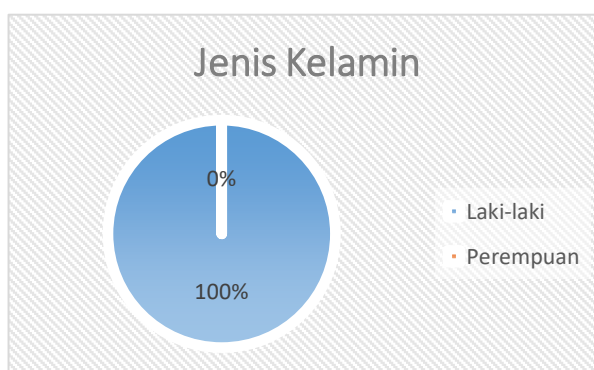
Tabel 4.1

#### Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Laki-laki	50	100
Perempuan	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.2

### Jenis Kelamin Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 100% dan perempuan 0%.

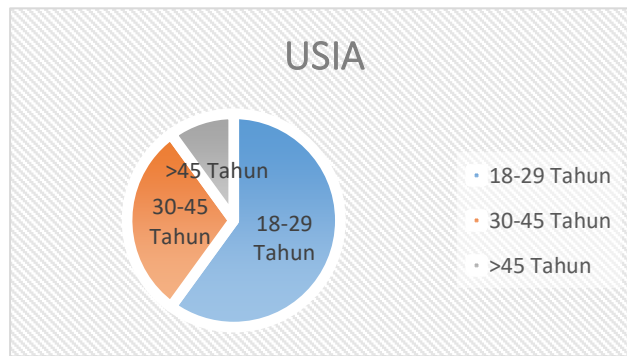
### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 Tahun	30	60
2	30-45 Tahun	15	30
3	>45 Tahun	5	10
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020



Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 18-29 tahun mencapai 60%, kemudian diikuti kelompok usia 30-45 tahun sebesar 30%, dan usia di atas 45 tahun sebesar 10%.

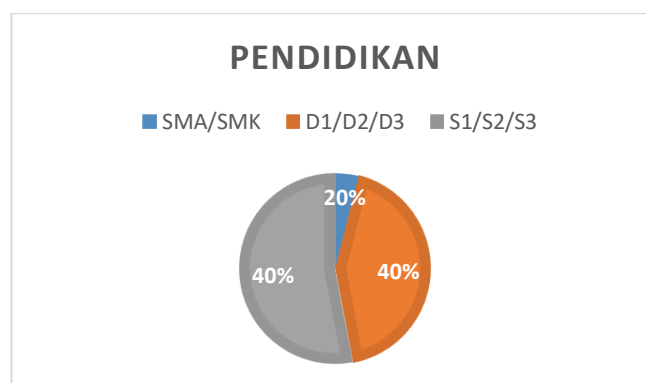
### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 4.3 dibawah ini, yaitu:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	20	40
D1/D2/D3	20	40
S1/S2/S3	10	20
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan D1/D2/D3 yaitu sebanyak 20 karyawan dari 50 responden dengan persentase 40%, lalu karyawan berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah frekuensi sebanyak 20 karyawan dengan persentase 40%, dan responden yang berpendidikan S1/S2/S3 yaitu sebanyak 10 karyawan dengan persentase 20%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

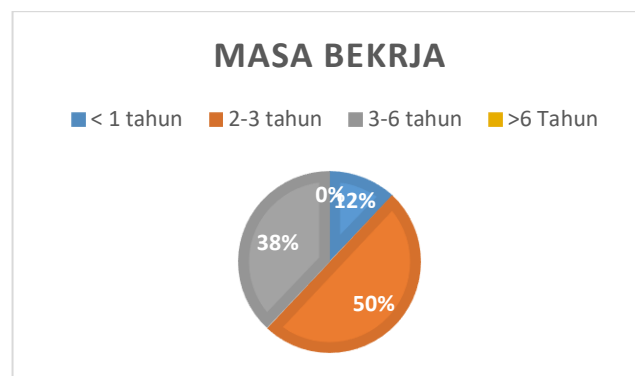
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan melalui tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	6	12
2-3 tahun	25	50
3-6 tahun	19	38
>6 Tahun	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di Dinas Lingkungan Hidup berkisar 2-3 tahun yaitu sebanyak 25 karyawan dari 50 responden dengan persentase 50% kemudian jumlah responden dikategori 3-6 tahun sebanyak 19 karyawan dengan persentase 38%. Lalu <1 tahun dengan jumlah karyawan 6 dengan persentase 12% dan karyawan dengan masa kerja lebih dari <6 tahun sebanyak 0 karyawan dengan persentase 0%.

### 4.3 Uji Instrumen Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

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

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid.

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

a. Korelasi *Pearson Product Moment*

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

#### 4.3.1.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Berikut hasil uji validitas dari variabel x (Lingkungan Kerja) :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =18 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.494	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
2	0.544	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
3	0.782	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
4	0.543	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
5	0.821	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
6	0.600	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
7	0.707	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
8	0.446	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
9	0.568	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
10	0.625	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
11	0.657	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
12	0.658	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
13	0.568	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
14	0.600	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
15	0.782	0.4438	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Di Olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menyebar kuisioner ke 20 responden, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk Lingkungan Kerja semua instrumen nya dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.3.1.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji validitas dari variabel y (Kinerja Karyawan) :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =18 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.582	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.675	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.498	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.640	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.607	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.459	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.613	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.717	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.652	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.684	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.676	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.460	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.493	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.523	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.749	0.4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Di Olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menyebar kuisioner ke 20 responden, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk Kinerja Karyawan semua instrumen nya dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach* (Sugiyono, 2016). Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r<sub>ii</sub> = Reliabilitas instrument
- K = Banyaknya butirpernyataan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sum \sigma t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien a cronbach adalah sebagai berikut :

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

#### 4.3.2.1 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Berikut hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	12

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Lingkungan Kerja sebesar 0.828. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

#### 4.3.2.2 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan :

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0.844. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

##### 4.4.1 Pendapat Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT Nanotech Herbal Indonesia

Lingkungan Kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenteram. Kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan karyawan tercapai dan terpenuhi akan menjadi poin lebih untuk sebuah perusahaan/instansi.

Untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh PT Nanotech Herbal Indonesia, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut :

##### 1. Pencahayaan

Tabel 4.9  
“Penerangan Yang Ada Tidak Menyilaukan (Sinar matahari) Diruang Kerja  
Telah Sesuai Dengan Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	8	40	16
Sesuai	4	36	144	72
Kurang Sesuai	3	6	18	12
Tidak sesuai	2	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	202	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dengan jawaban Sesuai sebesar 72% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 16% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 12%. Dengan nilai skor sebesar 202.

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

$$\frac{202}{5 \times 50} \times 100 = 80.8\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan selama ini tidak terganggu dengan cahaya matahari yang masuk dan tidak menyilaukan dan telah sesuai dengan kebutuhan. Namun walaupun begitu masih ada karyawan yang merasa terganggu dengan cahaya matahari yang masuk dan menyilaukan ruang kerja.



Tabel 4.10  
 “Kebutuhan Cahaya di Tempat Kerja Terpenuhi Sesuai Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	3	15	6
Sesuai	4	47	188	94
Kurang Sesuai	3	0	0	0
Tidak sesuai	2	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	203	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan dengan jawaban Sesuai sebesar 94% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 6% dengan skor total sebesar 203.

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

$$\frac{203}{5 \times 50} \times 100 = 81,2\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum cahaya atau penerangan di ruang kerja terpenuhi.

Tabel 4.11  
 “Penempatan Cahaya Di Lingkungan Kerja Tertata Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	3	15	6
Sesuai	4	30	120	60
Kurang Sesuai	3	14	42	28
Tidak sesuai	2	3	6	6
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	183	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik dengan jawaban Sesuai sebesar 60% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 6% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 28% dengan jawaban tidak sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 183.

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

$$\frac{183}{5 \times 50} \times 100 = 73,2\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa ketika didalam ruangan penempatan cahaya sudah cukup dan tertata dengan baik. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang dan tidak sesuai.

## 2. Sirkulasi Udara

Tabel 4.12  
 “Debu Dan Kotoran Udara Yang Ada Didalam Ruangan Kerja Selalu Diperhatikan Dan Dibersihkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	7	35	14
Sesuai	4	37	148	74
Kurang Sesuai	3	6	18	12
Tidak sesuai	2	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	201	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan, dengan jawaban Sesuai sebesar 74% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 14% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 12%. Dengan skor total sebesar 201.

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

$$\frac{204}{5 \times 50} \times 100 = 80,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kotoran udara didalam ruangan kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang Sesuai akan hal itu.

Tabel 4.13  
 “Perusahaan Menyediakan Jendela Yang Cukup Besar Dan Banyak Agar Udara Alami Dapat Masuk Kedalam Ruangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	3	15	6
Sesuai	4	38	152	76
Kurang Sesuai	3	6	18	12
Tidak sesuai	2	3	6	6
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	191	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan, dengan jawaban Sesuai sebesar 76% dan dengan jawaban

sangat Sesuai sebesar 6% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 12% dan tidak sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 191.

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

$$\frac{191}{5 \times 50} \times 100 = 76,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa jendela didalam ruangan sudah cukup sehingga memungkinkan udara dapat masuk kedalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang dan tidak sesuai.

Tabel 4.14  
“Kondisi Udara Di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Saat Karyawan Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	4	20	8
Sesuai	4	32	128	64
Kurang Sesuai	3	11	33	22
Tidak sesuai	2	3	6	6
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	187	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja, dengan jawaban Sesuai sebesar 64% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 8% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 22% dan tidak sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 187.

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

$$\frac{20183}{5 \times 50} \times 100 = 74,8\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak sesuai karena karyawan masih belum merasa nyaman didalam ruang kerja.

### 3. Kebisingan

Tabel 4.15  
“Suara Bising Yang Timbul Di Tempat Kerja Bisa Di Tolerir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	0	0	0

Sesuai	4	30	120	60
Kurang Sesuai	3	17	51	34
Tidak sesuai	2	3	6	6
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	177	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir, dengan jawaban Sesuai sebesar 60% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 34% dan tidak sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 177.

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

$$\frac{177}{5 \times 50} \times 100 = 70,8\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja bisa ditolerir sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak sesuai.

Tabel 4.16

“Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan Di Tempat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	12	60	24
Sesuai	4	38	152	76
Kurang Sesuai	3	0	0	0
Tidak sesuai	2	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	212	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja, dengan jawaban Sesuai sebesar 76% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 24%. Dengan skor total sebesar 212.

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

$$\frac{212}{5 \times 50} \times 100 = 84,8\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan selalu berusaha untuk meminimalisir kebisingan di tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan tenang dan nyaman.

Tabel 4.17

“Kebisingan Yang Di Timbulkan Tidak Mengganggu Karyawan Lainnya Pada Saat Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	7	35	14
Sesuai	4	40	160	80
Kurang Sesuai	3	3	9	6
Tidak sesuai	2	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	204	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja, dengan jawaban Sesuai sebesar 80% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 14% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 204.

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

$$\frac{204}{5 \times 50} \times 100 = 81,6\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja tidak mengganggu karyawan lainnya saat bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang Sesuai. Dan bahkan Sangat Tidak Sesuai karena suara bising yang ditimbulkan.

#### 4. Dekorasi Atau Tata Ruang

Tabel 4.18

“Perusahaan Memperhatikan Warna Dinding Ruangan Agar Sesuai ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	9	45	18
Sesuai	4	38	152	76
Kurang Sesuai	3	3	9	6
Tidak sesuai	2	0	0	0
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	206	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai, dengan jawaban Sesuai sebesar 76% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 18% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 206.

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

$$\frac{203}{5 \times 50} \times 100 = 82,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai dan warna cat tidak terlalu cerah. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang Sesuai.

Tabel 4.19  
 “Perusahaan Memperhatikan Ketersediaan WC Agar Bersih Dan Nyaman Untuk Digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	10	50	20
Sesuai	4	20	80	40
Kurang Sesuai	3	12	36	24
Tidak sesuai	2	8	16	16
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	182	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan, dengan jawaban Sesuai sebesar 40% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 20% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 24% dan tidak sesuai sebesar 16%. Dengan skor total sebesar 182.

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

$$\frac{182}{5 \times 50} \times 100 = 72,8\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan terdapat beberapa wc yang bisa digunakan oleh karyawan. Namun masih ada karyawan yang berpendapat kurang dan tidak sesuai bahwa perusahaan tidak memerhatikan ketersediaan wc yang bersih dan nyaman untuk digunakan.

Tabel 4.20  
 “Perusahaan Memperhatikan Kebersihan Didalam Ruang Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	0	0	0
Sesuai	4	34	136	68
Kurang Sesuai	3	10	30	20
Tidak sesuai	2	6	12	12
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	178	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja, dengan jawaban Sesuai

sebesar 68% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 20% dan tidak sesuai sebesar 12%. Dengan skor total sebesar 178.

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

$$\frac{178}{5 \times 50} \times 100 = 71,2\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak sesuai. Bahkan Sangat Tidak Sesuai mengenai kebersihan didalam ruang kerja.

#### 5. Hubungan Antar karyawan

Tabel 4.21  
 “Hubungan Dengan Rekan Kerja Perusahaan Tidak Didasarkan Atas Senioritas Dan Jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	14	70	24
Sesuai	4	31	124	62
Kurang Sesuai	3	2	6	4
Tidak sesuai	2	3	6	6
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	206	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan, dengan jawaban Sesuai sebesar 62% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 24% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 4% dan tidak sesuai sebesar 6%. Dengan skor total sebesar 206.

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

$$\frac{206}{5 \times 50} \times 100 = 82,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja tidak memandang senioritas dan jabatan atau berapa lama karyawan tersebut bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang Sesuai dan tidak sesuai.

Tabel 4.22  
 “Perusahaan Memperhatikan Kondisi Fisik Dan Psikis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	------------------	------------	----------------

Sangat Sesuai	5	12	60	24
Sesuai	4	32	128	64
Kurang Sesuai	3	0	0	0
Tidak sesuai	2	6	12	12
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	200	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis, dengan jawaban Sesuai sebesar 64% dan dengan jawaban sangat Sesuai sebesar 24% dan tidak sesuai sebesar 12%. Dengan skor total 200.

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

$$\frac{200}{5 \times 50} \times 100 = 80\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis para karyawannya walaupun ada beberapa karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan tidak memperhatikan kondisi fisik dan psikis para karyawannya.

Tabel 4.23  
“Komunikasi Yang Efektif Terjalin Antar Sesama Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	0	0	0
Sesuai	4	27	108	54
Kurang Sesuai	3	20	60	40
Tidak sesuai	2	3	6	6
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		50	174	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja, dengan jawaban Sesuai sebesar 54% dengan jawaban kurang Sesuai sebesar 40% dan tidak sesuai sebesar 6%. Dengan skor total 174.

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

$$\frac{174}{5 \times 50} \times 100 = 69,5\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan



kurang dan tidak sesuai. Bahkan Sangat Tidak Sesuai. Artinya masih ada beberapa karyawan yang masih belum dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden lingkungan kerja} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{2906}{50} = 58.12\% \end{aligned}$$

Tabel 4.24  
Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	58.12%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia **cukup baik**.

Tabel 4.25  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Pada PT Nanotech Herbal Indonesia

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Pencahayaayan			
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	80,8	78.40
2	Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan	81,2	
3	Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik	73,2	
Suhu Udara			
4	Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan	80,4	77,20
5	Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan	76,4	

6	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja	74,8	
Kebisingan			
7	Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir	70,8	79,07
8	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja	84,8	
9	Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja	81,6	
Dekorasi atau Tata Ruang			
10	Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai	82,4	75,47
11	Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan	72,8	
12	Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja	71,2	
Hubungan Antar Karyawan			
13	Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	82,4	77,33
14	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis	80	
15	Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja	69,6	
Rata-rata			387,47
Nilai Tertinggi			79.07
Nilai Terendah			75.47

*Sumber Data Primer, diolah 2020*

Dari seluruh indikator lingkungan kerja dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kebisingan dengan skor rata-rata 79.07. Artinya bahwa pada kebisingan PT Nanotech Herbal Indonesia sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator dekorasi dan tata ruang dengan skor rata-rata 75.47. Artinya karyawan merasa terganggu dengan dekorasi dan tata ruang yang dilakukan perusahaan saat ini khususnya ketersediaan wc yang banyak, bersih, dan nyaman, dan juga kebersihan tempat kerja atau ruang kerja perlu di evaluasi kembali agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

#### **4.4.2 Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia.**

Karyawan merupakan modal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya karyawan yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Berikut di bawah ini adalah hasil penelitian dari responden karyawan melalui kuesioner mengenai Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan pada bagian *Pharmacy* PT Nanotech Herbal Indonesia.

1. Kualitas

Tabel 4.26  
 “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	5	25	10
Sering	4	24	96	48
Jarang	3	14	42	28
Pernah	2	6	12	12
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	176	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 10% dengan jawaban jarang sebesar 28% jawaban pernah sebesar 12% lalu jawaban tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total 176

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

$$\frac{176}{5 \times 50} \times 100 = 70,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan secara baik dan sportif. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja secara baik dan sportif.

Tabel 4.27  
 “Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	1	5	2
Sering	4	24	96	48
Jarang	3	21	63	42
Pernah	2	3	6	6
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	171	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memeriksa kembali hasil kerja, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 2% dengan jawaban jarang sebesar 42% dengan jawaban pernah sebesar 6% dan jawaban tidak pernah sebesar 2%.

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

$$\frac{171}{5 \times 50} \times 100 = 68,4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sering dan selalu memeriksa kembali hasil kerjanya. Walaupun ada beberapa yang jarang memeriksa kembali hasil kerjanya.

Tabel 4.28  
“Karyawan Dapat Bekerja Dengan Memahami SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	7	35	14
Sering	4	37	148	74
Jarang	3	5	15	10
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	20	0
Jumlah		50	200	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP, dengan jawaban sering sebesar 74% dan dengan jawaban selalu sebesar 14% dengan jawaban jarang sebesar 10%. Dengan skor total sebesar 200.

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

$$\frac{200}{5 \times 50} \times 100 = 80\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP yang berlaku di perusahaan.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.29  
“Karyawan Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	784	28
Sering	4	32	128	64
Jarang	3	4	12	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	210	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 64% dan dengan jawaban selalu sebesar 28% dengan jawaban jarang sebesar 8%. Dengan skor total sebesar 210.

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

$$\frac{210}{5 \times 50} \times 100 = 84\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan sesuai target dan sudah terealisasi cukup baik.

Tabel 4.30  
“Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	32
Sering	4	30	120	60
Jarang	3	3	9	6
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	211	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sering sebesar 60% dan dengan jawaban selalu sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 6% dan dengan jawaban pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 211.

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

$$\frac{211}{5 \times 50} \times 100 = 84.4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Walaupun ada beberapa karyawan yang jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.31  
“Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	15	75	30
Sering	4	31	124	62
Jarang	3	4	12	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	211	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 62% dengan jawaban selalu sebesar 30% dan dengan jawaban jarang sebesar 8%. Dengan skor total 211.

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

$$\frac{211}{5 \times 50} \times 100 = 84.4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atau bisa dibilang mampu memenuhi tanggung jawabnya. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang jarang memenuhi tanggung jawabnya.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.32  
“Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	3	15	6
Sering	4	27	108	54
Jarang	3	11	33	22
Pernah	2	8	16	16
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	173	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memaksimalkan waktu kerja, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 6% dengan jawaban jarang sebesar 22% dengan jawaban pernah sebesar 16% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 173.

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

$$\frac{173}{5 \times 50} \times 100 = 69.2\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih efisien waktu dan melakukannya dengan baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih belum dapat memaksimalkan waktu kerjanya.

Tabel 4.33  
“Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	16	64	32
Jarang	3	20	60	40
Pernah	2	11	22	22
Tidak Pernah	1	1	1	2

Jumlah		50	157	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dengan jawaban selalu sebesar 4% dan dengan jawaban sering sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 40% dengan pernah sebesar 22% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 157.

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

$$\frac{157}{5 \times 50} \times 100 = 62.8\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan jarang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.34  
"Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	27	108	54
Jarang	3	16	48	32
Pernah	2	4	8	8
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	175	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 32% dan jawaban pernah sebesar 8% dan tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 175.

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

$$\frac{175}{5 \times 50} \times 100 = 70\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sering dan selalu mengerjakan pekerjaan dan tugasnya tepat waktu dan tidak menunda-nunda nya. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan.

#### 4. Efektivitas

Tabel 4.35  
"Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	32
Sering	4	28	112	56
Jarang	3	5	15	10
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	209	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, dengan jawaban sering sebesar 56% dan dengan jawaban selalu sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 10% dengan jawaban pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 209.

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

$$\frac{209}{5 \times 50} \times 100 = 83.6\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Walaupun ada beberapa karyawan yang tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan.

Tabel 4.36  
"Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	11	55	22
Sering	4	34	136	68
Jarang	3	5	15	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	206	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 68% dan dengan jawaban selalu sebesar 22% dengan jawaban jarang sebesar 10%. Dengan skor total sebesar 206.

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

$$\frac{206}{5 \times 50} \times 100 = 82.4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.37



“Karyawan Memanfaatkan Sarana Prasarana Yang Telah Disediakan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	13	65	26
Sering	4	24	96	48
Jarang	3	8	24	16
Pernah	2	5	10	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	195	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban jarang sebesar 16% dan dengan jawaban pernah sebesar 10%. Dengan skor total sebesar 195.

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

$$\frac{195}{5 \times 50} \times 100 = 78\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan sarana prasaran yang ada di dalam perusahaan.

5. Kemandirian

Tabel 4.38

“Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	12	60	24
Sering	4	33	132	66
Jarang	3	4	12	8
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	206	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 24% dengan jawaban jarang sebesar 8% dan dengan jawaban pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 206.

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

$$\frac{206}{5 \times 50} \times 100 = 82.4\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menemukan solusi didalam pekerjaan.

Tabel 4.39

**“Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan  
Sesama Rekan Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	13	65	26
Sering	4	33	132	66
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	4	8	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	205	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban pernah sebesar 8%. Dengan skor total sebesar 205.

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

$$\frac{205}{5 \times 50} \times 100 = 82\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja.

Tabel 4.40  
**“Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	22	88	44
Jarang	3	20	60	40
Pernah	2	6	12	12
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	170	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar, dengan jawaban sering sebesar 44% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 40% dan pernah sebesar 12%. Dengan skor total sebesar 170.

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

$$\frac{170}{5 \times 50} \times 100 = 68\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengerahkan semua kemampuannya untuk pekerjaan dengan benar.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden kinerja karyawan} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{2875}{50} = 57.5\% \end{aligned}$$

Tabel 4.41  
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	57.5%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisioner Diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia **cukup baik**.

Tabel 4.42  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan  
PT Nanotech Herbal Indonesia

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Kualitas			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	70,4	72.93
2	Karyawan memeriksa kembali hasil kerja	68,4	
3	Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP	80	
Kuantitas			
4	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	84	84.27
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	84,4	
6	Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	84,4	
Ketepatan Waktu			

7	Karyawan memaksimalkan waktu kerja	69,2	67.33
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	62,8	
9	Karyawan tidak menunda – nunda pekerjaan	70	
Efektivitas			
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan	83,6	81.3
11	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	82,4	
12	Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan	78	
Kemandirian			
13	Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan	82,4	77.47
14	Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan	82	
15	Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar	68	
Rata-rata			76.67
Nilai Tertinggi			84.27
Nilai Terendah			67.33

*Sumber Data Primer, diolah 2020*

Dari seluruh indikator kinerja karyawan dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 84.27. Artinya bahwa pada kuantitas PT Nanotech Herbal Indonesia sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 67.33. Artinya masih banyak karyawan yang tidak dapat memaksimalkan waktu kerjanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

#### **4.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Nanotech Herbal Indonesia**

##### **A. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman**

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.

Tabel 4.43  
Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.759**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.759**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel 4.44 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799	0.759	Kuat
0,80-1,000		Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah  $R_s = 0,759$  artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

#### B. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

##### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)

$H_a : \rho > 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

##### b. Menentukan t hitung

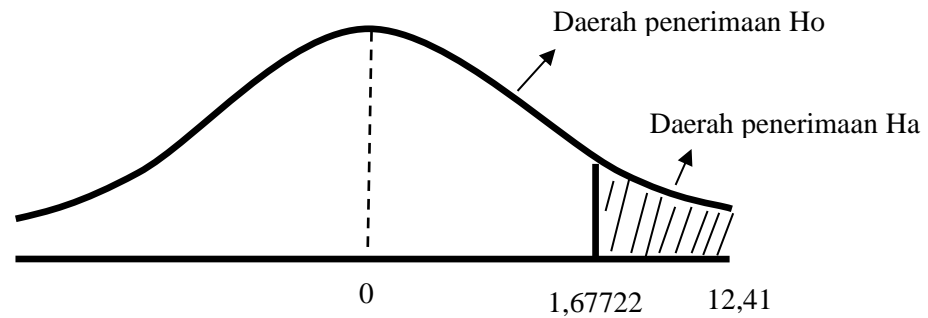
Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{0,759\sqrt{(50-2)}}{\sqrt{1-0,759^2}} \\ &= \frac{5.2585}{0.4239} \\ &= 12,41 \end{aligned}$$

##### c. Menentukan T tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $50 - 2 = 48$  maka dapat diperoleh t tabel 1.67722 .

a. Kurva



Gambar 4.4  
Kurva Uji Hipotesis

b. Nilai hasil kurva

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.0985 > 1,67722$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bagian *Pharmacy* PT Nanotech Herbal Indonesia.

## 4.5 Interpretasi Hasil

### 4.5.1 Lingkungan Kerja Pada PT Nanotech Herbal Indonesia

Lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia dengan responden sebanyak 50 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 58.12% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja atau variabel  $x$  yaitu 58.12% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia cukup baik.

### 4.5.2 Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia

Kinerja Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia dengan responden sebanyak 50 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 57.5% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja karyawan atau variabel  $y$  yaitu (57.5%) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia cukup baik.

### 4.5.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Nanotech Herbal Indonesia

Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil  $r = 0,759$ , artinya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nanotech Herbal Indonesia mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
- b. Berdasarkan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.0985 > 1,67722$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bagian *Pharmacy* PT Nanotech Herbal Indonesia.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia dengan responden sebanyak 50 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 58.12% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja atau variabel x yaitu 58.12% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia cukup baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia dengan responden sebanyak 50 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 57.5% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja karyawan atau variabel y yaitu (57.5%) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia.
3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
  - a) Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil  $r = 0,759$ , artinya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Nanotech Herbal Indonesia mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
  - b) Berdasarkan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.0985 > 1,67722$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bagian *Pharmacy* PT Nanotech Herbal Indonesia.

#### 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan
  - a. Variabel Lingkungan Kerja memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator dekorasi dan tata ruang. Saran bagi perusahaan adalah perusahaan harus mengkaji ulang dan mengevaluasi terkait dengan masalah tersebut, mulai dari perbanyak wc di sekitar tempat kerja, tentunya kenyamanan dan kebersihan perlu dijaga pula agar para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.



- b. Variabel Kinerja karyawan memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator ketepatan waktu. Saran bagi perusahaan adalah perusahaan harus lebih bisa mengevaluasi dan mengawasi para karyawan apakah mereka sudah bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan atau belum, dan juga masih ada saja karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan terkait hal ini agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Peneliti sebelumnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator Lingkungan Kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

Peneliti selanjutnya diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid dan lebih lengkap

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA
- Brown, Robert B, dan Donald F. Harvey. (2018). *Human Resources Managemen*. New Jersey, Oentice Hall Inc
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Kartini, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015.
- Cardy, Robert B. dan Brian Leonard. (2019) *Performance Managemen Concepts, Skills and Excercises*.
- Dinulkhak, Sopan Sofian. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pajar Gemilang Saputra di Jakarta Selatan*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Efendy, Marihot Tua. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Gurpreet, Randawa. (2017). *Relanthionship Between Job Satisfaction and Turnover Intention an Empirical Abalysis*. Indian Manajemen Studies Jurnal.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Houldsworth, Elizabeth. dan Dilum Jirasinghe. (2018). *Managing and Measuring Employee Performance*. <http://www.amazone.com/> (Diakses 16 april 2017).
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Cetakan Keempat. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melani. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pratama, Anggi. (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.3, No.2, 2015.
- Priatna, Raka Agus. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Department FnB Service pada Salak Tower Hotel Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Lingkungan Kerja*. Bandung: PT. Refrika Aditama.
- Sihombing, Sarinah, et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit In Media
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penamedia Group. Prenadnedia Group.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: QUADRANT.

# LAMPIRAN

## **SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

**PT Nanotech Herbal Indonesia**

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, Saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini tentang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Nanotech Herbal Indonesia. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Maka dengan segala kerendahan hati, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, Saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Rayendra Yanuaris

## **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilikinya
3. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan untuk karyawan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :  
Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)  
Skala 2 : Tidak Setuju (TS)  
Skala 3 : Kurang Setuju (KS)  
Skala 4 : Setuju (S)  
Skala 5 : Sangat Setuju (SS)
6. Pernyataan untuk atasan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :  
Skala 1 : Tidak Pernah (TP)  
Skala 2 : Pernah (P)  
Skala 3 : Jarang (Jr)  
Skala 4 : Sering (Sr)  
Skala 5 : Selalu (Sl)
7. Terima kasih atas partisipasi anda

### **IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama Responden :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan :  
Lama Kerja :

## Lingkungan Kerja

Indikator	Instrumen pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Pencahayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>- Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan</li> <li>- Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik</li> </ul>					
2. Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan.</li> <li>- Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan.</li> <li>- Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja</li> </ul>					
3. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir</li> <li>- Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja</li> <li>- Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja</li> </ul>					
4. Dekorasi atau tata ruang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai</li> <li>- Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan</li> <li>- Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja</li> </ul>					
5. Hubungan antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan.</li> <li>- Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis</li> <li>- Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja</li> </ul>					

## Kinerja Karyawan

Indikator	Intrument pernyataan	Jawaban				
		Sl	S r	Jr	P	Tp
1. Kualitas	1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan 2. Karyawan memeriksa kembali hasil kerja 3. Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP					
2. Kuantitas	4. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 6. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.					
3. Ketepatan waktu	7. Karyawan memaksimalkan waktu kerja 8. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan 9. Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan					
4. Efektivitas	10. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan 11. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan 12. Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan					
5. Kemandirian	13. Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan 14. Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan 15. Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar					



## KODING LINGKUNGAN KERJA

Responden	PERNYATAAN														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	5	3
2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
6	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3
16	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3
17	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3
21	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	5	3
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
26	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
31	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3
36	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3
37	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2
38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3
39	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3
40	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3

41	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3
42	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3
46	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3
47	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2
48	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3
49	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3
50	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3

## KODING KINERJA PEGAWAI

Responden	PERNYATAAN														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	3	5	5	5	3
2	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4
3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4
6	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
11	5	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3
12	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3
16	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	2	3
17	4	4	4	3	5	4	2	2	4	5	4	5	5	5	2
18	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	5	3
19	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3
20	3	2	5	5	3	5	2	3	3	4	4	2	2	2	3
21	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
23	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
24	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2
25	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
28	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
30	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2
31	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4
35	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
37	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
41	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2

42	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
43	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3
45	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4
46	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	3	5	5	5	4	2	2	1	4	4	5	5	5	3
49	4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3
50	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3