



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BAHAGIA JAYA SEJAHTERA KOTA BOGOR**

**SKRIPSI**

**DI AJUKAN OLEH :  
FAHMI DWI WICAKSONO  
0211 15 593**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**AGUSTUS 2022**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BAHAGIA JAYA SEJAHTERA KOTA BOGOR**

**SKRIPSI**

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop and a horizontal line.

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BAHAGIA JAYA SEJAHTERA KOTA BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dewi Taurusyanti SE,MM)

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

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**UJIAN SIDANG SKRIPSI DAN KOMPREHENSIF**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 13/05/2022 dan berakhir tanggal : 23/07/2022

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Fahmi Dwi Wicaksono (L/P)  
NPM : 021115593  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Skripsi  
Ketua Komisi : Dewi Taurusyanti, SE., MM.  
Anggota Komisi : Mutia Raras Respati, SH., MH.  
Judul Skripsi : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHAGIA JAYA SEJAHTERA

Menyetujui bahwa nama tersebut diatas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi dan komprehensif yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Menyetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
( Dewi Taurusyanti SE,MM. )



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



Mengetahui,

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



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fahmi Dwi Wicaksono  
NPM : 021115593  
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan  
pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera

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

Sumber informasi yang berasal atau 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, 02 Agustus 2022



Fahmi Dwi Wicaksono  
021115593

## ABSTRAK

**FAHMI DWI WICAKSONO** NPM 02111553. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera. Pembimbing: **Dewi Taurusyanti** dan **Mutia Raras Respati**. 2022

PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi mesin dan alat pertanian, perkebunan, peternakan, pra dan pasca panen. Produk yang di produksi di PT. Bahagia Jaya Sejahtera dapat dikelompok berdasarkan fungsi dan jenis produk seperti perontok (*thresher*), pencacah (*crusher*), pengiris (*slincer*), pengering (*dryer*), pengayak (*sieve*) dan pengaduk (*mixer*). Sebelum berdirinya PT. Bahagia Jaya Sejahtera perusahaan ini merupakan sebuah *Commanditaire Vennootschap* (CV) yaitu CV. Bahagia Jaya dan berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT), pada tanggal 02 Mei 2005. PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang beralamat di Jalan May Jend. HE. Sukma No 58 Ciawi Bogor. PT. Jaya Sejahtera memiliki merk dagang (TM) BEJE. PT. Bahagia Jaya Sejahtera memproduksi produk berstandar nasional Indonesia (SNI). Produk PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang telah memiliki sertifikat SNI adalah mesin perontok padi (*power thresher*) dengan nomor SNI 7429:2008 dari Balai Pengujian Mutu Alat dan Mesin Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Selain itu, sejak tahun 2014 PT. Bahagia Jaya Sejahtera sudah memiliki sertifikasi manajemen sistem ISO 9001:2015. Untuk menjaga mutu dan kualitas produk yang dihasilkan PT. Bahagia Jaya Sejahtera melakukan pengujian terhadap produk yang dilakukan oleh balai pengujian mutu dan mesin pertanian yang sering juga disebut dengan laporan uji (*test report*) yang menjadi salah satu acuan dalam kualitas dan mutu produk tetap terjaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Baraka Sarana Tama. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif & Verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner langsung sebanyak 24 responden. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 25. Menggunakan Uji Hipotesis Statistik.

Disarankan kepada PT. Bahagia Jaya Sejahtera untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, untuk segera memperhatikan lingkungan kerja agar nyaman dan nyaman bagi para karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, PT Bahagia Jaya Sejahtera, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022**

**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 & Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## PRAKATA

*Alhamdulillah*, segala puji dan syukur kepada Allah Yang Maha Esa berkat ahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHAGIA JAYA SEJAHTERA KOTA BOGOR”

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua pembimbing yakni selaku Pembimbing Utama yang berkenan memberikan arahan dan serta bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini berikut serta nasihat serta petunjuk selama proses perkuliahan berlangsung. Begitu pula kepada selaku Pembimbing Pendamping yang senantiasa sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi bersama penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang juga berperan membantu proses penyusunan skripsi ini diantaranya :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si., CMA., CAPM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihardika, S.Pi., MM selaku Asisten program Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Taurus, SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah memberikan solusi, masukan dan kritikan yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan solusi, masukan dan kritikan yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah mengajarkan dan memberikan ilmunya.
8. Seluruh Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
9. Keluarga Penulis yakni Iwan Supeno (Ayah), Windarwati (Ibu), Rizky Prayogo Ramadhan (Kakak), Karizma Rindu (Kakak), dan (Adik) saya Ananda Triaji

Pamungkas. yang senantiasa memberikan doa doa dan dukungan baik itu mental maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa manajemen Universitas Pakuan Bogor khususnya angkatan 2015 yang tidak bisa penulis sebut satu per satu, terimakasih untuk perjuangan bersama menjadi mahasiswa selama kurang lebih lima tahun terakhir,
11. Dan teruntuk Efita Mutia Nurkudiniati teman terdekat saya yang sudah mau selalu mensupport saya dan mengingatkan saya untuk terus selesaikan skripsi ini terima kasih sudah selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa, dan teman-teman saya Fikri Zulkarnaen dan M. Zulfikar yang lain yang sudah menyemangti saya terus untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan maupun penyempurnaannya sehingga skripsi ini dapat menambah wawasan baru dalam pengembangan keilmuan pada disiplin ilmu manajemen.

Bogor, 02/Agustus/2022

Penulis

Fahmi Dwi Wicaksono

021115593

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Kegunaan Praktisi .....	7
1.4.2 Kegunaan Teoritis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja .....	17
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	21
2.3 Kinerja Karyawan.....	25

2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	25
2.3.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.3.4	Indikator Kinerja .....	31
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	32
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	32
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	35
2.5	Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	37
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	37
3.2.1	Objek Penelitian .....	37
3.2.2	Unit Analisis .....	37
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	37
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	37
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	37
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	38
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	38
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	39
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	40
3.6.1	Data Primer .....	40
3.6.2	Data Sekunder .....	41
3.7	Uji Kualitas Data .....	41
3.7.1	Uji Validitas .....	42
3.7.2	Uji Reabilitas.....	43
3.8	Metode Pengolahan Data/Analisa Data.....	44
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	44
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	44
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	48
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Bahagia Jaya Sejahtera .....	48

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	49
4.1.3.1 Struktur Organisasi .....	49
4.1.3.2 Uraian Tugas .....	49
4.1.4 Profil Responden .....	50
4.2 Pembahasan .....	52
4.2.1 Lingkungan Kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	52
4.2.2 Kinerja Pegawai pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera .....	63
4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	68
4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman.....	69
4.2.3.2 Uji Validitas .....	71
4.2.3.3 Uji Reliabilitas .....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Simpulan.....	74
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	2
Tabel 1.2 Jenis Kelamin dan Usia Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	3
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	3
Tabel 1.4 Nilai Kinerja Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	4
Tabel 1.5 Rekapitulasi Target Penilaian Kinerja PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	6
Tabel 1.6 Nilai Standar Kerja Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	38
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia .....	52
Tabel 4.3 Pendapat Mengenai “Penerangan yang Ada Tidak Menyilaukan (Sinar matahari) diruang Kerja Telah Sesuai dengan Kebutuhan” .....	53
Tabel 4.4 Pendapat Mengenai “Kebutuhan Cahaya di Tempat Kerja Terpenuhi Sesuai Kebutuhan” .....	53
Tabel 4.5 Pendapat Mengenai “Penempatan Cahaya di Lingkungan Kerja Tertata Dengan Baik” .....	54
Tabel 4.6 Pendapat Mengenai “Debu dan Kotoran Udara yang Ada Didalam Ruangan Kerja Selalu Diperhatikan dan Dibersihkan” .....	54
Tabel 4.7 Pendapat Mengenai “Perusahaan Menyediakan Jendela yang Cukup Besar dan Banyak agar Udara Alami Dapat Masuk Kedalam Ruangan” .....	55
Tabel 4.8 Pendapat Mengenai “Kondisi Udara di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan pada Saat Pegawai Bekerja”.....	55
Tabel 4.9 Pendapat Mengenai “Suara Bising yang Timbul di Tempat Kerja Bisa di Tolerir” .....	56
Tabel 4.10 Pendapat Mengenai “Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan di Tempat Kerja” .....	56
Tabel 4.11 Pendapat Mengenai “Kebisingan yang Ditimbulkan Tidak Mengganggu Karyawan Lainnya pada Saat Bekerja” .....	57
Tabel 4.12 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Warna Dinding Ruang Agar Sesuai” .....	57
Tabel 4.13 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kebersihan didalam Ruang Kerja” .....	58

Tabel 4.14 Pendapat Mengenai "Hubungan dengan Rekan Kerja Perusahaan Tidak Didasarkan atas Senioritas dan Jabatan" .....	58
Tabel 4.15 Pendapat Mengenai "Perusahaan Memperhatikan Kondisi Fisik dan Psikis" .....	59
Tabel 4.16 Pendapat Mengenai "Komunikasi yang Efektif Terjalin Antar Sesama Rekan Kerja" .....	59
Tabel 4.17 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.18 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera .....	61
Tabel 4.19 Pendapat Mengenai "Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar yang Telah Ditetapkan" .....	62
Tabel 4.20 Pendapat Mengenai "Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja" .....	63
Tabel 4.21 Pendapat Mengenai "Karyawan dapat Bekerja dengan Memahami SOP" .....	63
Tabel 4.22 Pendapat Mengenai "Karyawan dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target yang Diharapkan Perusahaan" .....	64
Tabel 4.23 Pendapat Mengenai "Karyawan dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat waktu" .....	64
Tabel 4.24 Pendapat Mengenai "Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan yang Diberikan Perusahaan" .....	65
Tabel 4.25 Pendapat Mengenai "Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja".....	65
Tabel 4.26 Pendapat Mengenai "Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang ditetapkan" .....	65
Tabel 4.27 Pendapat Mengenai "Karyawan Tidak Menunda-nunda Pekerjaan" .....	66
Tabel 4.28 Pendapat Mengenai "Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan" .....	67
Tabel 4.29 Pendapat Mengenai "Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Perusahaan" .....	67
Tabel 4.30 Pendapat Mengenai "Karyawan Memanfaatkan Sarana Prasarana Yang Telah Disediakan Perusahaan" .....	68
Tabel 4.31 Pendapat mengenai "Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan" .....	68
Tabel 4.32 Pendapat mengenai "Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja" .....	69
Tabel 4.33 Pendapat Mengenai "Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar" .....	69

Tabel 4.34 Sebaran nilai interval Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.35 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai PT. Bahagia Jaya Sejahtera.....	70
Tabel 4.46 Analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman .....	71
Tabel 4.47 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Koding Lingkungan Kerja.....	83
Lampiran 3 Koding Kinerja Karyawan.....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar keuntungan yang dimiliki melainkan ada hal lain yang tidak kalah penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang bermutu karena maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing bisnis barang maupun jasa.

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

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa karyawan adalah aset paling berharga yang perlu dipertimbangkan dan program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Dari beberapa faktor diatas untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kerja yang baik.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat. Lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti ini yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Perlu disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi mesin dan alat pertanian, perkebunan, peternakan, pra dan pasca panen. Produk yang di produksi di PT. Bahagia Jaya Sejahtera dapat dikelompok berdasarkan fungsi dan jenis produk seperti perontok (*thresher*), pencacah (*crusher*), pengiris (*slicer*), pengering (*dryer*), pengayak (*sieve*) dan pengaduk (*mixer*). Sebelum berdirinya PT. Bahagia Jaya Sejahtera perusahaan ini merupakan sebuah *Commanditaire Vennootschap* (CV) yaitu CV. Bahagia Jaya dan berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT), pada tanggal 02 Mei 2005. PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang beralamat di Jalan May Jend. HE. Sukma No 58 Ciawi Bogor. PT. Jaya Sejahtera memiliki merk dagang (TM) BEJE. PT. Bahagia Jaya Sejahtera memproduksi produk berstandar nasional Indonesia (SNI). Produk PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang telah memiliki sertifikat SNI adalah mesin perontok padi (*power thresher*) dengan nomor SNI 7429:2008 dari Balai Pengujian Mutu Alat dan Mesin Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Selain itu, sejak tahun 2014 PT. Bahagia Jaya Sejahtera sudah memiliki sertifikasi manajemen sistem ISO 9001:2015. Untuk menjaga mutu dan kualitas produk yang dihasilkan PT. Bahagia Jaya Sejahtera melakukan pengujian terhadap produk yang dilakukan oleh balai pengujian mutu dan mesin pertanian yang sering juga disebut dengan laporan uji (*test report*) yang menjadi salah satu acuan dalam kualitas dan mutu produk tetap terjaga.

Tabel 1.1  
Lingkungan Kerja Periode Tahun 2018-2021

No	Faktor	Nilai	Keterangan
1.	Sirkulasi Udara	Kurang Baik	Terhadap ventilasi udara terbuka
2.	Kipas Angin ( <i>blower</i> )	Kurang Baik	Beberapa kipas angin di dalam ruangan tidak berfungsi
3.	Bau-bauan	Kurang Baik	Terhadap bau menyengat di area lingkungan kerja
4.	Kebisingan Lingkungan Kerja	Kurang Baik	Masih terdengar suara mesin produksi yang berisik
5.	Pewarnaan Dinding Ruangan	Kurang Baik	Warna Cat yang sudah kusam
6.	Penerangan	Baik	Lampu yang menerangi diruangan cukup terang
7.	Kebersihan	Kurang Baik	Masih kurangnya tempat sampah disetiap sudut ruangan

*Sumber Data Primer*

Dari data diatas merupakan hasil dari wawancara dengan narasumber dan observasi pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera dan dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa faktor lingkungan yang masih kurang memadai contohnya kebisingan suara mesin, pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara yang kurang baik. Dan pada tabel 1.3 dapat dilihat target dan realisasi produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera tahun 2018-2021.

Setiap perusahaan pasti memiliki pencapaian target dan realisasi produksi setiap tahunnya mengenai suatu barang yang diproduksi. Sama halnya dengan PT. Bahagia Jaya Sejahtera pun memiliki target dan realisasi produk setiap tahunnya. Dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini mengenai target dan realisasi produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

Tabel 1.2

Jenis Kelamin dan Usia Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera

No.	Jumlah	Jenis Kelamin	Umur
1	34	Laki – Laki	20-40
2	6	Perempuan	21-27

*Sumber: PT. Bahagia Jaya Sejahtera*

Tabel 1.3

Target dan Realisasi Produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
2018	40	1.500.000	1.278.000	85,2%
2019	40	1.500.000	1.305.000	87%
2020	40	1.500.000	1.115.000	74,3%
2021	40	1.500.000	1.400.500	93%

*Sumber: PT. Bahagia Jaya Sejahtera*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa target produksi dan penjualannya menunjukkan fluktuasi dan tingkat presentase tertinggi terjadi pada tahun 2021 dengan pencapaian target sebanyak 1.400.500 unit dan presentase 93% sedangkan target terendah terjadi pada tahun 2020 dengan pencapaian target sebanyak 1.115.000 unit dan presentase 74,3%.

Setiap perusahaan pasti memiliki hasil penilaian kinerja karyawannya, penilaian ini berguna untuk mengevaluasi setiap karyawannya. Berikut ini adalah tabel hasil penilaian karyawan disetiap tahunnya:

Tabel 1.4  
 Nilai Kinerja Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera

Data Karyawan	Nilai Prestasi Kinerja Tahun 2018	Nilai Prestasi Kinerja Tahun 2019	Nilai Prestasi Kinerja Tahun 2020	Nilai Prestasi Kinerja Tahun 2021
Karyawan 1	80,00	70,00	77,00	69,00
Karyawan 2	81,00	80,00	72,00	81,00
Karyawan 3	80,00	70,00	82,00	89,00
Karyawan 4	79,00	78,00	61,00	90,00
Karyawan 5	78,00	85,00	71,00	80,00
Karyawan 6	81,00	82,00	90,00	78,00
Karyawan 7	88,00	80,00	76,00	70,00
Karyawan 8	73,00	71,00	66,00	71,00
Karyawan 9	71,00	80,00	89,00	60,00
Karyawan 10	60,00	81,00	78,00	89,00
Karyawan 11	80,00	79,00	61,00	77,00
Karyawan 12	81,00	88,00	87,00	89,00
Karyawan 13	81,00	66,00	62,00	80,00
Karyawan 14	82,00	80,00	81,00	79,00
Karyawan 15	89,00	80,00	77,00	67,00
Karyawan 16	80,00	79,00	67,00	80,00
Karyawan 17	65,00	81,00	77,00	89,00
Karyawan 18	61,00	79,00	68,00	62,00
Karyawan 19	80,00	81,00	86,00	50,00

Karyawan 20	66,00	90,00	81,00	51,00
Karyawan 21	80,00	86,00	77,00	61,00
Karyawan 22	81,00	66,00	80,00	89,00
Karyawan 23	90,00	81,00	77,00	76,00
Karyawan 24	81,00	89,00	61,00	80,00
Karyawan 25	90,00	89,00	76,00	79,00
Karyawan 26	89,00	78,00	67,00	90,00
Karyawan 27	90,00	71,00	77,00	90,00
Karyawan 28	88,00	86,00	80,00	76,00
Karyawan 29	90,00	81,00	76,00	77,00
Karyawan 30	80,00	90,00	61,00	67,00
Karyawan 31	81,00	67,00	80,00	90,00
Karyawan 32	82,00	90,00	88,00	87,00
Karyawan 33	81,00	82,00	76,00	77,00
Karyawan 34	80,00	76,00	50,00	80,00
Karyawan 35	77,00	81,00	65,00	78,00
Karyawan 36	76,00	71,00	78,00	80,00
Karyawan 37	81,00	80,00	89,00	87,00
Karyawan 38	77,00	79,00	71,00	90,00
Karyawan 39	80,00	81,00	88,00	71,00
Karyawan 40	65,00	76,00	78,00	65,00

Sumber: PT Bahagia Jaya Sejahtera

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 40 karyawan ini memiliki nilai rata-rata prestasi kerja yang setiap tahunnya perubahannya cukup signifikan. Dimana setiap karyawan tidak selalu mendapatkan nilai prestasi kerja yang baik, nilai prestasi kerja ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang masih kurang baik disetiap bagian pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi target rata-rata penilaian kinerja PT. Bahagia Jaya Sejahtera dari tahun 2018-2021:

Tabel 1.5  
Rekapitulasi target penilaian Kinerja PT. Bahagia Jaya Sejahtera

Tahun	Nilai Penilaian Kerja	Standarisasi
2018	79,37	Baik
2019	79,5	Baik
2020	75,1	Cukup
2021	77,27	Cukup

Berdasarkan tabel rekapitulasi pencapaian kerja karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera target yang diharapkan oleh perusahaan yaitu dengan standar yang sangat baik dari setiap kinerja karyawan, namun pada penilaian rekapitulasi diatas ternyata masih ada nilai yang cukup bahkan tidak memenuhi standar nilai yang sangat baik. Sehingga penilaian pencapaian kinerja karyawan menjadi berfluktuasi di tahun 2020 terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan.

Standar nilai kerja bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera dilakukan setiap 1 (*satu*) tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk mengevaluasi agar para karyawan memiliki kinerja yang baik dan untuk meningkatkan prestasi kinerja.

Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera. Dibawah ini merupakan nilai standar kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.6  
 Nilai Standar Kerja Karyawan

No.	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

*Sumber PT. Bahagia Jaya Sejahtera*

Berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan pada tabel 1.5 dan standar nilai pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera agar dapat lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis memilih judul **”Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi perusahaan tersebut tercapai.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas yang kurang memenuhi keinginan karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera.
2. Realisasi produksi yang belum tercapai.
3. Penilaian kinerja karyawan yang menurun.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera?
3. Adakah hubungan Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera?

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan kesenjangan (GAP) yang terjadi antara fakta/pelaksanaan/kondisi dengan teori/seharusnya/peraturan standar mengenai variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, serta menginformasikan hasil akhir dari penelitian dan memberikan saran yang dapat menghasilkan penyebab timbulnya masalah pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera. Kegunaan penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Praktisi**

##### **a. Bagi Peneliti**

Diharapkan mendapat wawasan dan pengetahuan tentang penyebab atau faktor dari hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan mengenai penyebab dari lingkungan kerja. Sehingga perusahaan diharapkan mampu membuat evaluasi lingkungan kerja yang lebih berkualitas sehingga bebas dari semua penyebab penurunan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

- a. Dapat memberikan sebuah dedikasi atau sumbangsih pada pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia terkait faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
- b. Dapat menjadi bahan referensi dan acuan pada peneliti selanjutnya, khususnya pada penelitian yang sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah asset yang paling penting dalam suatu organisasi. Beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Kasmir (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutus hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Tegar (2019) menyatakan bahwa 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.

Efendy (2005) menyatakan bahwa *Human resource management is the activities undertaker to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization.*

Fahmi (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efisien.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa 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, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintahan dan organisasi yang bersangkutan.

Dessler (2015) menyatakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating, employee, and at tending to their labor relations, health and safety, and fairness concern*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas 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 (2015) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya adalah:

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

##### **a. Perencanaan**

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

##### **b. Pengorganisasian**

Fungsi pengorganisasian untuk membentuk organisasi merancang dan menyusun jabatan personalia serta faktor-faktor fisik lainnya.

##### **c. Pengarahan**

Fungsi pengarahan untuk mengusahakan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif melalui perintah motivasi yang diberikan.

##### **d. Pengendalian**

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

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

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

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai 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 atau organisasi.

d. Integrasi

Pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan untuk mengambil keputusan.

e. Pemeliharaan

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

f. Pemutus Hubungan Kerja

Fungsi pemutus hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan kepada masyarakat. Proses pemutus hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Hamali (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang bermaksud 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 suatu tujuan.

## 2. Pengorganisasian

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

## 3. Pengarahan dan pengadaan

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

## 4. Pengendalian

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

## 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan sebuah 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 sebagai kebutuhan primer.

## 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

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 terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Menurut Sutrisno (2015) 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 pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

##### 3. Pengarahan dan Pengadaan

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

4. Pengendalian  
Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan atau pengembangan.
6. Kompensasi  
Pemberian balas jasa langsung uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi
7. Pengintegrasian  
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan  
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan royalitas 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.
10. Pemberhentian  
Putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari salah satu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, 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 Management*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitmen*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Perfomance Evaluation*)

7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karir (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Healthy*)
10. Pemutus Hubungan Kerja (*Industrial Relation*)

Menurut Emeron Edison, Yohnya Anwar dan Imas Komariyah (2016) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Data Pegawai

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

2. Perencanaan dan Pengembangan

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

3. Rekrutmen

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

4. Kompetensi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompetensi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai atau karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai atau karyawan secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan Aturan

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

## 6. Penilaian dan Penghargaan

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

## 7. Memotivasi

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

## 8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai atau karyawan, sebab dengan *turn over* yang tidak mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu:

### a. Kerugian

Jika yang keluar adalah pegawai atau karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang.

### b. Keuntungan

Jika yang keluar adalah pegawai 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 lain, yang memungkinkan informasi yang diterima subjektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan *team*.

## 10. Kesejahteraan Kerja

Memperhatikan kesejahteraan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap

karyawan atau pegawai wajib diikuti sertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, dan fungsi operasional. Ada pula poin-poin yang sangat saling berpengaruh terhadap kemajuan setiap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan. Karena akan adanya hubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan didalam organisasi yang bersangkutan. Karena Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, rekan kerja serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan mereka juga akan bekerja dengan lebih baik dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik. Berikut ini beberapa definisi Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya adalah:

Menurut Sunyoto (2009) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, penerangan dan lain-lain.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) menyatakan bahwa 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 Ahyari dalam Tedja Susadaya (2008) 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 dalam Diah Indriani Suwondo (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Pratama (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi Lingkungan Kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Lingkungan Kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan.

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

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa jenis Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu Lingkungan Kerja langsung dan Lingkungan Kerja tidak langsung atau Lingkungan Kerja umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja mempengaruhi kondisi manusia.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja non fisik ini juga merupakan kelompok Lingkungan Kerja tidak bisa diabaikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) 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, rapih, 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 keluarganya, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan lain-lain.
  - b. Faktor status sosial: semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
  - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan: hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara 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 paham.
3. Kondisi psikolog dari Lingkungan Kerja meliputi:
  - a. Rasa bosan: kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat, dan perasaan lelah.

- b. Keletihan dalam bekerja: keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan kerja psikolog yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua yaitu Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja non fisik. Menyangkut segi fisik dan segi psikis setiap karyawan yang berada disuatu organisasi.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Pratama (2015) 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 diluar 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 (2011) sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi Udara
5. Suara Bising
6. Getaran Mekanis

7. Bau-bauan
8. Dekorasi
9. Hubungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti dalam A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup atau kurangnya cahaya yang masuk ke dalam ruangan 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 ruangan kerja karyawan.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan 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 dibebankan.

Menurut Mangkunegara (2007) 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 udara ditempat kerja.
5. Kebisingan ditempat kerja.
6. Tata warna ditempat kerja.
7. Dekorasi ditempat kerja.
8. Musik ditempat kerja.
9. Keamanan ditempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator Lingkungan Kerja fisik diantaranya adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan. Sedangkan indikator Lingkungan Kerja non fisik seperti hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

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

Menurut Sarwono (2012) mengemukakan "Lingkungan Kerja adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya". Lingkungan dibagi menjadi 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 proses metabolisme.
  - b. Kelembaban  
Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

c. Sirkulasi udara

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

d. Penerangan atau pencahayaan

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

e. Kebisingan

Lingkungan Kerja yang tidak tenang atau 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 Sedarnayanti (2011) yaitu:

1. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja.

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

2. Temperature ditempat kerja.

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

3. Kelembaban ditempat kerja.

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

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup 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 ditempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak di enakan oleh telinga. Tidak dikendaki terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya ada 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 ditempat kerja

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

8. Tata warna ditempat kerja

Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi adanya hubungan 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 ditempat kerja

Musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan ditempat kerja.

#### 11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan Lingkungan Kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga kerja Satuan Petugas (SATPAM).

Beberapa faktor Lingkungan Kerja yang perlu diperhatikan menurut Nuraini (2013) yaitu:

##### 1. Cahaya

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

##### 2. Warna

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

##### 3. Udara

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

#### 4. Suara

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

Dapat disimpulkan dari beberapa faktor menurut para ahli diatas bahwa faktor Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh kondisi dimana karyawan dapat bekerja dengan tata ruang kerja. Rancangan-rancangan yang sudah di sediakan yang disesuaikan dengan kondisi Lingkungan Kerja yang akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja.

### 2.3 Kinerja Karyawan

#### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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 perancangan strategis suatu organisasi.

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mangkupwira dan Hubies (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

*”performance appraisal is not only a matter of result or output. But, also behavior and process”*. Kinerja bukan hanya soal hasil atau output tapi juga berperilaku dan prosesnya. (Houdsworth & Jirasinghe:2007).

*“performance appraisal is a formal, structured system of measuring and evaluating an employee’s job related behaviors and outcomes to discover how and why the employee can perform more effectively in the future so that the employee, organization and society all benefit”*. Penilaian kinerja adalah sistem terstruktur yang formal untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan yang nyata untuk mengetahui bagaimana dan mengapa karyawan pada saat ini melakukan pekerjaan dan bagaimana karyawan dapat bekerja lebih efektif dimasa depan sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semua berguna. (Randhawa:2007).

*“performance is an important effort that can direct and clarify what should be done. Kinerja adalah efek penting yang dapat mengarahkan dan menjelaskan apa yang harus dilakukan.”* (Cardy & Leonard: 2011)

*“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 period. 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: 2005)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bekerja sesuai dengan tugas-tugas yang telah diberikan dan dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

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

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut H.M Yani (2012) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembedaan antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi.
6. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
7. Promo kenaikan jabatan.
8. *Training* atau pelatihan.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Meningkatkan etos kerja.
11. Memperkuat hubungan antara 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 karir selanjutnya.
13. Riset seleksi sebagai kriteria kebersihan atau efektivitas.
14. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir, 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.
21. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
22. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi.
23. Pemutus hubungan kerja, pemberian sanksi, dan pemberian hadiah.

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

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 seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

#### **1. Fasilitas Kantor**

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menunjang kinerja karyawan. Jika seorang *start 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**

Faktor ini merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena hampir 80% karyawan *resign* jika Lingkungan Kerja tidak baik. Lingkungan Kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak,

langsung segera diperbaiki agar kinerja karyawannya tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktivitas 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 pekerjaan satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan. Jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan maka harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya di kerjakan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

### 4. Supportive

Sebagai atasan yang baik bos 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 di perusahaan. Bos 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 karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan di hargai 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 Factor* (Faktor Individu)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

2. *Leadership Factor* (Faktor Kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manager atau ketua kelompok kita.

3. *Team Factor* (Faktor Kelompok/Rekan Kerja)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System Factor* (Faktor Sistem)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. *Contextual/Situation Factor* (Faktor Situasi)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Mathis L. Robert & Jakson H. Jhon (2010) beberapa faktor kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.
2. Kualitas ketaatan dalam prosedur dan disiplin, kendala dalam melakukan pekerjaan yang dapat di isyaratkan dengan *supervive* 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.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor, prioritas kerja, *supportable 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, 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, dan bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerjanya. Kemandirian merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) berpendapat bahwa objektivitas penilaian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif. Dan pengukurang kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator sebagai 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 organisasi.

3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Irawan (2009) unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator-indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas.
2. Penilaian menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
3. Kuantitas.
4. Penilaian menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau jumlah tugas setiap harinya.
5. Inisiatif.
6. Menilai hasil kesediaan pegawai di dalam bekerja dan di sesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan.
7. Kerja sama
8. Menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertical maupun horizontal dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
9. Keterampilan.
10. Penilaian menilai keterampilan pegawai dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut pendapat para ahli diatas 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	Publikasi
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 inpersonal.	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan 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 hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan koefisien korelasi hasil penelitian menunjukan 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	Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel SURABAYA (2012) digilib.uinsby.ac.id

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
					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: Pencahayaannya 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 $(24.41 > 1.65529)$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.  Hubungan fungsional antara variabel lingkungan kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) adalah $\hat{Y} = 2.130 + 0.969X$ berate setiap kenaikan satuan pada x menyebabkan b satuan pada Y	Jurnal Online, Universitas Pakuan, <a href="https://jom.unpak.ac.id">https://jom.unpak.ac.id</a> (2019)
3	Sopan Sofian	Hubungan Lingkungan	Independen	Lingkungan	Korelasi Product	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
	Dinulkhak	Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Pajar Gemilang Saputra di Jakarta Selatan	(X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Kerja: Penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang dan hubungan atasan dengan bawahan juga hubungan antar karyawan Kinerja Karyawan: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian	Moment Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil analisis product moment diperoleh nilai $r_s = 0.815$ 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9.1711 > 1.66901$ . Artinya $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.	Pakuan, 2019
4	Melani	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. ARISTOCRAT CIPTA NANDIRI BOGOR	Independen (X) Lingkungan Kerja Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: Pencahayaannya, suhu udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang, hubungan karyawan Kinerja Karyawan: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,	Teknis analisis : 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	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2019

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
				efektivitas, kemandirian, komitmen kerja	karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	
5.	Septy Oktaviani	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Setiajaya Mobilindo Bogor	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : Pencahayaannya, 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 pegawai memiliki hubungan kuat yang artinya kondisi 47,7% maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam kinerja pegawai 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 pegawai PT. Gunung Salak Sukabumi. 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 pegawai	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2019

## 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan pasti mempunyai berbagai rencana kedepannya untuk mencapai tujuan, hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara yaitu menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan Kerja akan menunjang kinerja karyawan agar aktivitas karyawan pada perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga tujuan perusahaanpun akan cepat tercapai.

Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena akan berhubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan didalam organisasi yang bersangkutan. Karena Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Adapun beberapa indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, suara bising, getaran mekanis, bau-bauan, dekorasi dan hubungan kerja.

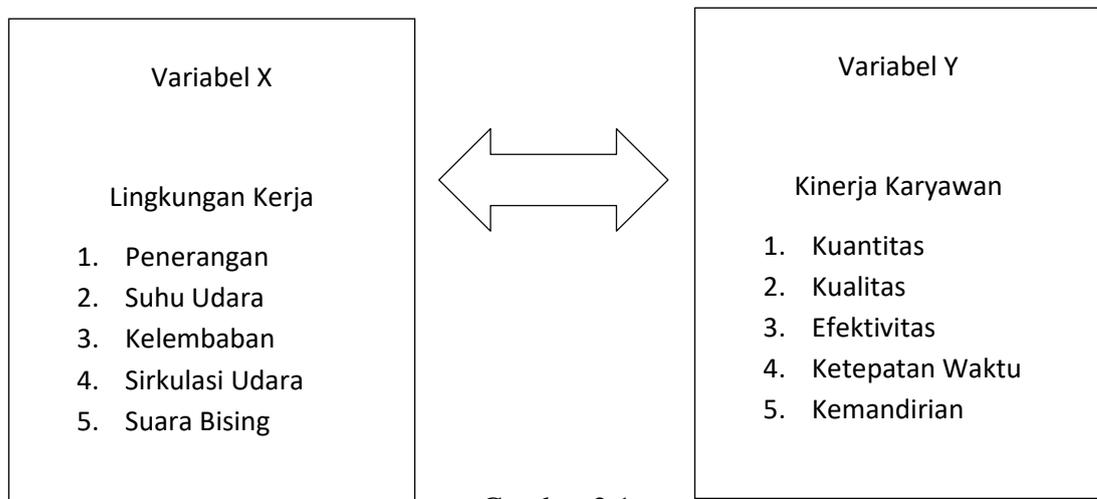
Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerja secara efisien dan efektif (Simamora, 34:2006). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan di organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab 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 dan kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di Lingkungan Kerja tersebut. Hal ini akan menciptakan besarnya gairah

bekerja, semangat bekerja, dan mengurangi kejauhan karyawan. 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.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septy Oktaviani (2019) bahwa indikator Lingkungan Kerja adalah pencahayaan, suhu udara, dekorasi atau tata ruang, hubungan karyawan pada indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas.



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera cukup baik
2. Diduga kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

## **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 dan variabel terikat, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

#### **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) dengan indikator sebagai berikut: *Penerangan, Suhu Udara, Kelembaban, Sirkulasi Udara, Suara Bising*. ruang kerja yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator *kuantitas, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian* pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

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

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber daya yang diperoleh dari responden setiap individu karyawan bagian produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang berjumlah empat puluh orang.

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

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang beralamat di jalan May Jend. HE. Sukma NO: 58 Ciawi, Bogor, Indonesia.

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

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

Jenis penelitian merupakan elemen yang ada di dalam suatu desain penelitian. Elemen-elemen jenis penelitian yaitu metode dan penelitian. Untuk menunjang kelengkapan pembahasan, maka jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian atau penjelasan mengenai variable yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

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

**3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan penulis dalam penulisan proposal skripsi ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian. Data jenis ini diperoleh dari observasi, wawancara, dan konsultasi terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti HRD dan para karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis. Data tersebut didapat dari dokumen-dokumen hasil perolehan data dari PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

**3.4 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian kedalam sebuah konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran dan skala.

Tabel 3.1  
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan	- Pencahayaan ruangan tidak mengganggu pekerjaan - Pencahayaan ruangan menunjang kinerja karyawan - Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi	Ordinal
	2. Suhu Udara	- Sirkulasi udara ruangan menunjang kinerja karyawan - Ventilasi ruangan cukup untuk bekerja	Ordinal
	3. Kebisingan	Kebisingan dapat ditolerir	Ordinal

		selama tidak mengganggu pekerjaan karyawan	
	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>- Sesama rekan dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan</li> <li>- Sesama rekan saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas didalam perusahaan</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	- Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Ordinal
	2. Kualitas	- Kualitas hasil kerja sesuai standar	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	- Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	Ordinal
	4. Efektivitas	- Tugas – tugas karyawan tercapai	Ordinal
	5. Kemandirian	- Melakukan pekerjaan dengan sedikit bantuan rekan kerja	Ordinal

### 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. Bahagia Jaya Sejahtera dimana karyawannya berjumlah 40 orang yang kesemuanya diikutkan. Oleh karena itu, sampel yang diambil oleh penulis adalah 40 orang karyawan pada bagian produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2016).

### **3.6.1 Penelitian Lapangan**

Penelitian Lapangan adalah penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan terdiri dari wawancara, kuisisioner dan juga observasi, terdiri dari berikut

a. Wawancara

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

b. Kuisisioner

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

c. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat sistematis gejala-gejala yang di selidiki. Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* untuk mengukur sikap, pendapatan, persepsi, seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur 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	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Total dalam pengumpulan jawaban kemudian dibuatkan tentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Untuk dapat diketahui dapat 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 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan ilmu yang di dapat dari internet, koran, atau media sosial lainnya. Secara tidak langsung penulis mengumpulkan 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. Bahagia Jaya Sejahtera.

### 3.7 Uji Kualitas Data

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

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

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenaran (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 antara 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 signifikan sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan yang diteliti akan dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{table}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti akan dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{table}$

Uji validitas digunakan untuk mengukur angket jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur angket.

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukurannya dilakukan lebih dari satu kali. Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* (Sugiyono, 2016). Rumus koefisiensi reabilitas *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

Keterangan:

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

$r_{ii}$  = Reabilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

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

Kriteria penilaian terhadap koefisien  $\alpha$  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 ata / Analisa Data**

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

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikannya, menggambarkannya atau menguraikan data sehingga mudah dipahami, dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bahagia Jaya Sejahtera. Berdasarkan perhitungan melalui kisioner terhadap karyawan, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus 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 dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bahagia Jaya Sejahtera**

PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi mesin dan alat pertanian, perkebunan, peternakan, pra dan pasca panen. Sebelum berdirinya PT. Bahagia Jaya Sejahtera perusahaan ini merupakan sebuah *Commanditaire Vennootschap (CV)* yaitu CV. Bahagia Jaya dan berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT), pada tanggal 02 Mei 2005. PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang beralamat di Jalan May Jend. HE. Sukma No. 58. Ciawi, Bogor. PT. Jaya Sejahtera memiliki merk dagang (TM) BEJE. PT. Bahagia Jaya Sejahtera memproduksi produk berstandar nasional Indonesia (SNI). Produk PT. Bahagia Jaya Sejahtera yang telah memiliki sertifikat SNI adalah mesin perontok padi (*power thresher*) dengan nomor SNI 7429:2008 dari Balai Pengujian Mutu Alat dan Mesin Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Selain itu, sejak tahun 2014 PT. Bahagia Jaya Sejahtera sudah memiliki sertifikasi manajemen sistem ISO 9001:2015. Untuk menjaga mutu dan kualitas produk yang dihasilkan PT. Bahagia Jaya Sejahtera melakukan pengujian terhadap produk yang dilakukan oleh Balai Pengujian Mutu Dan Mesin Pertanian yang sering juga disebut dengan laporan uji (*test report*) yang menjadi salah satu acuan dalam kualitas dan mutu produk tetap terjaga.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Bahagia Jaya Sejahtera**

**Visi** : Menjadi perusahaan manufaktur terbaik melalui pemanfaatan teknologi yang berkesinambungan dengan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan.

**Misi** : Optimalisasi Sumber Daya yang ada untuk menghasilkan produk yang unggul sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

##### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

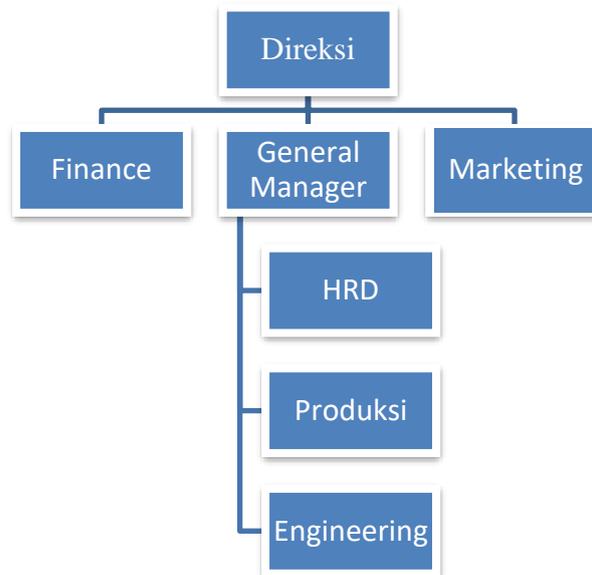
Struktur organisasi dalam suatu perusahaan merupakan unsur penting bagi keberhasilan perusahaan. Berhasilnya suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana mekanisme kerja perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Dengan struktur organisasi tersebut akan menggambarkan hubungan kerja antar karyawan dalam suatu perusahaan serta akan menetapkan tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan dalam perusahaan.

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi merupakan perwujudan dari organisasi itu sendiri yang di dukung oleh para pegawai dan pimpinan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang tepat dan menurut kondisi lingkungan perusahaannya, maka masing-masing bagian dapat

mengetahui dengan jelas hal-hal yang menjadi tugas dan wewenang, serta tanggung jawabnya. Hal ini tentu saja akan mendukung adanya peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi itu sendiri. Struktur organisasi PT. Bahagia Jaya Sejahtera adalah sebagai berikut:

#### 4.1.3.1 Struktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: PT. Bahagia Jaya Sejahtera 2022

#### 4.1.3.2 Uraian Tugas

1. Direksi
  - a. Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat direksi.
  - b. Membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan perseroan.
  - c. Memelihara seluruh daftar, risalah dan dokumen keuangan perseroan.
2. Finance
  - a. Pencarian, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran di perusahaan
  - b. Mengatur kebutuhan uang kas perusahaan dan memastikannya sesuai dengan pencatatan yang sudah dilakukan oleh *accounting*.
3. General Manager
  - a. Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional agar berlangsung secara efektif dan efisien.
  - b. Mencapai target produksi sesuai dengan standar

- perusahaan.
  - c. Meninjau pengembangan pabrik demi peningkatan daya produktifitasnya sehingga produktifitas unit perusahaan turut meningkat.
  - d. Menyusun biaya operasional.
4. Marketing
- a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
  - b. Merencanakan *marketing research* yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama kepada produk sejenis dan perusahaan pesaing.
  - c. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.

#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 40 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

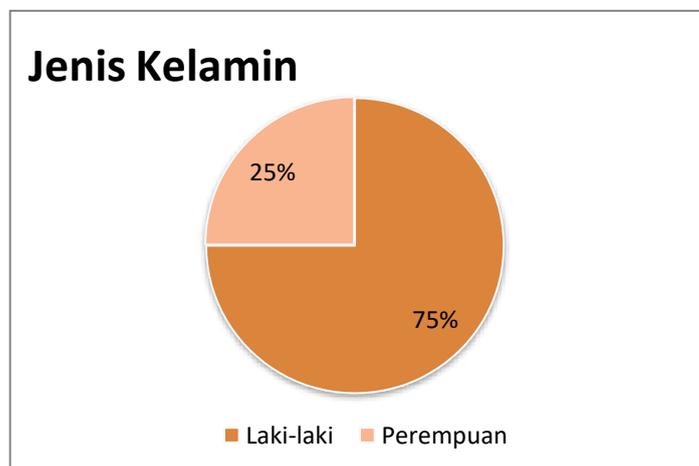
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Laki-Laki	18	75 %
Perempuan	6	25 %
Jumlah	24	100 %

Sumber: Data Primer 2022



## Gambar 4.2

### Jenis Kelamin Responden

Dari data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjeniskelamin laki-laki dengan persentase 75% dan perempuan 25%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	18 - 29 Tahun	13	54 %
2.	30 - 45 Tahun	7	29 %
3.	> 45 Tahun	4	17 %
Jumlah		24	100 %

### Karakteristik Responden Menurut Usia

*Sumber: Data Primer 2022*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 18-29 tahun mencapai 54%, kemudian diikuti kelompok usia 30-45 tahun sebesar 29%, dan usia diatas 45 tahun sebesar 17%.

## 4.2 Pembahasan

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

### 4.2.1 Lingkungan Kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera

Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat. Penyediaan ruangan kerja dengan udara yang bersih, segar, nyaman dan penerangan yang baik. Terhindar dari kebisingan, serta keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam bentuk penghindaran kerugian yang timbul bila terjadi kecelakaan atau penyakit kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Bahagia Jaya Sejahtera, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden

melalui tabel berikut:

1. Pencahayaan

Tabel 4.3

Pendapat Mengenai “Penerangan yang Ada Tidak Menyilaukan (Sinar matahari) diruang Kerja Telah Sesuai dengan Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	37,5 %
Setuju	4	6	25 %
Kurang Setuju	3	9	37,5 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dengan jawaban sangat setuju sebesar 37,5%, setuju sebesar 25%, kurang setuju sebesar 37,5%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 37,5% dengan jawaban kurang setuju sebesar 37,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas/minoritas 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 4.4

Pendapat Mengenai “Kebutuhan Cahaya di Tempat Kerja Terpenuhi Sesuai Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	29 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan dengan jawaban sangat setuju sebesar 29%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dengan jawaban tersebut menunjukkan bahwa secara umum cahaya atau penerangan diruang kerja terpenuhi.

Tabel 4.5  
Pendapat Mengenai “Penempatan Cahaya di Lingkungan Kerja Tertata Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	13	54 %
Kurang Setuju	3	5	21 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 54%, kurang setuju sebesar 21%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan merasa ketika di dalam ruangan penempatan cahaya sudah cukup dan tertata dengan baik. Namun walaupun begitu masih ada karyawan yang menyatakan kurang atau bahkan tidak setuju.

## 2. Sirkulasi Udara

Tabel 4.6  
Pendapat Mengenai “Debu dan Kotoran Udara yang Ada Didalam Ruang Kerja Selalu Diperhatikan dan Dibersihkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	33 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	5	21 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan, dengan jawaban sanagat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 21%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kotoran udara didalam ruangan kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang setuju akan hal itu.

Tabel 4.7

Pendapat Mengenai “Perusahaan Menyediakan Jendela yang Cukup Besar dan Banyak agar Udara Alami Dapat Masuk Kedalam Ruangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	16	67 %
Kurang Setuju	3	2	8 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 67%, kurang setuju sebesar 8%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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 setuju.

Tabel 4.8

Pendapat Mengenai “Kondisi Udara di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan pada Saat Pegawai Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	29 %
Setuju	4	16	67 %
Kurang Setuju	3	1	4 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 29%, setuju sebesar 67%, kurang setuju sebesar 4%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan terhadap pegawai. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju karena pegawai masih belum merasa nyaman didalam ruang kerja.

### 3. Kebisingan

Tabel 4.9

Pendapat Mengenai “Suara Bising yang Timbul di Tempat Kerja Bisa di Tolerir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	13	54 %
Kurang Setuju	3	5	21 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir, dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 54%, kurang setuju sebesar 21%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja bisa ditolerir sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman. Namun masih ada beberapakaryawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju.

Tabel 4.10

Pendapat Mengenai “Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan di Tempat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	16	67 %
Kurang Setuju	3	2	8 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 67%, kurang setuju sebesar 8%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan selalu berusaha untuk meminimalisir kebisingan di tempat kerja sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya dengan tenang dan nyaman.

Tabel 4.11

Pendapat Mengenai “Kebisingan yang Ditimbulkan Tidak Mengganggu Karyawan Lainnya pada Saat Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	29 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 29%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja tidak mengganggu karyawan lainnya saat bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju dan bahkan sangat tidak setuju karena suara bising yang ditimbulkan.

4. Dekorasi atau Tata Ruang

Table 4.12

Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Warna Dinding Ruangan Agar Sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	12 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	10	42 %
Tidak Setuju	2	0	0 %

Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai, dengan jawaban sangat setuju sebesar 12%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 42%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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 setuju.

Tabel 4.13

Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kebersihan didalam Ruang Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	37,5 %
Setuju	4	8	33,4 %
Kurang Setuju	3	7	29,1 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 37,5%, setuju sebesar 33,4%, kurang setuju sebesar 29,1%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju. Bahkan sangat tidak setuju mengenai kebersihan didalam ruang kerja.

#### 5. Hubungan Antar Karyawan

Tabel 4.15

Pendapat Mengenai ”Hubungan dengan Rekan Kerja Perusahaan Tidak Didasarkan atas Senioritas dan Jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	54 %
Setuju	4	7	29 %

Kurang Setuju	3	4	17 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

*Sumber: Olah Data Primer 2022*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 54%, setuju sebesar 29%, kurang setuju sebesar 17%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja tidak memandang senioritas dan jabatan atau berapa lama pegawai tersebut bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.16

Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kondisi Fisik dan Psikis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	42 %
Setuju	4	8	33 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

*Sumber: Olah Data Primer 2022*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis, dengan jawaban sangat setuju sebesar 42%, setuju sebesar 33%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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 4.17

Pendapat Mengenai “Komunikasi yang Efektif Terjalin Antar Sesama Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	33 %

Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	5	21 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 21%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju dimana masih ada beberapa karyawan yang masih belum dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden Lingkungan Kerja} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{13.76}{24} \times 100\% = \end{aligned}$$

57,33 %

Tabel 4.18

Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Skala (%)	Skor rata-rata (%)	Kriteria Penilaian
0 – 20 %		Sangat Tidak Baik
21 – 40 %		Tidak Baik
41 – 60 %	57,33 %	Cukup
61 – 80 %		Baik
81 – 100 %		Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiris diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera adalah 57,33%.

Tabel 4.19  
 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja  
 pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera

No.	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Pencahayaannya			
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	96	97
2	Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan	97	
3	Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik	97	
Suhu Udara			
4	Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan	99	103
5	Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan	100	
6	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja	102	
Kebisingan			
7	Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir	97	98
8	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja	100	
9	Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja	97	
Dekorasi atau Tata Ruang			
10	Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai	89	93
11	Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja	98	
Hubungan Antar Karyawan			
12	Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	105	101
13	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis	100	
14	Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja	99	
Rata-rata			98

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari seluruh indikator lingkungan kerja dengan 14 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator suhu udara dengan skor rata-rata 103. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator pencahayaan dengan skor rata-rata 97.

#### 4.2.2 Kinerja Pegawai pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Berikut ini adalah hasil penelitian dari responden pegawai melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian

produksi pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kualitas

Tabel 4.20

Pendapat Mengenai "Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar yang Telah Ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	37,5 %
Setuju	4	6	25 %
Kurang Setuju	3	9	37,5 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 37,6%, setuju sebesar 25%, kurang setuju sebesar 37,5%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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 4.21

Pendapat Mengenai "Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	29 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memeriksa kembali hasil kerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 29%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sering dan selalu memeriksa kembali hasil kerjanya. Walaupun ada beberapa yang jarang memeriksa kembali hasil kerjanya.

Tabel 4.22

## Pendapat Mengenai “Karyawan dapat Bekerja dengan Memahami SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	12	50 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP, dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 50%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP yang berlaku di perusahaan.

## 1. Kuantitas

Tabel 4.23

## Pendapat Mengenai “Karyawan dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target yang Diharapkan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	33 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	5	21 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 21%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan sesuai target dan sudah terealisasikan cukup baik.

Tabel 4.24

Pendapat Mengenai “Karyawan dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	16	67 %
Kurang Setuju	3	2	8 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 67%, kurang setuju sebesar 8%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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 4.25

Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan yang Diberikan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	29 %
Setuju	4	15	63 %
Kurang Setuju	3	1	4 %
Tidak Setuju	2	1	4 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 29%, setuju sebesar 63%, kurang setuju sebesar 4%, tidak setuju sebesar 4%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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.

## 2. Ketepatan Waktu

Tabel 4.26

### Pendapat Mengenai “Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	21 %
Setuju	4	13	54 %
Kurang Setuju	3	6	15 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memaksimalkan waktu kerja, dengan jawaban sangat setuju sebesar 21%, setuju sebesar 54%, kurang setuju sebesar 15%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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 4.27

### Pendapat Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	21 %
Setuju	4	17	71 %
Kurang Setuju	3	2	8 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 21%, setuju sebesar 71%, kurang setuju sebesar 8%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan jarang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Walaupun masih ada

beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.28

Pendapat Mengenai “Karyawan Tidak Menunda-nunda Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25 %
Setuju	4	12	50 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Oah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 50%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. 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.

3. Efektivitas

Tabel 4.29

Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	12 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	10	42 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: OlahData Primer 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 12%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 42%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan.

Walaupun ada beberapa karyawan yang tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan.

Tabel 4.30

Pendapat Mengenai "Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	33 %
Setuju	4	9	38 %
Kurang Setuju	3	7	29 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Olah Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 38%, kurang setuju sebesar 29%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.31

Pendapat Mengenai "Karyawan Memanfaatkan Sarana Prasarana YangTelah Disediakan Perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	54 %
Setuju	4	6	25 %
Kurang Setuju	3	4	17 %
Tidak Setuju	2	1	4 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 54%, setuju sebesar 25%, kurang setuju sebesar 17%, tidak setuju sebesar 4%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai

mampu memanfaatkan sarana prasaran yang ada didalam perusahaan.

#### 4. Kemandirian

Tabel 4.32

Pendapat mengenai “Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan“

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	42 %
Setuju	4	8	33 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 42%, setuju sebesar 33%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana prasaran yang ada didalam perusahaan.

Tabel 4.33

Pendapat mengenai “Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja“

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	33 %
Setuju	4	11	46 %
Kurang Setuju	3	5	21 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 46%, kurang setuju sebesar 21%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana prasaran yang ada didalam perusahaan.

Tabel 4.34

Pendapat Mengenai “Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	12,5 %
Setuju	4	15	62,5 %
Kurang Setuju	3	6	25 %
Tidak Setuju	2	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %
Jumlah		24	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 12,5%, setuju sebesar 62,5%, kurang setuju sebesar 25%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana prasaran yang ada di dalam perusahaan.

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera maka di lakukan perhitungan dengan menentukan rata – rata skor jawaban dari pertanyaan lingkungan kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden Kinerja Karyawan} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{1.459}{24} \times 100\% = 61\% \end{aligned}$$

Tabel 4.35

Sebaran nilai interval Kinerja Karyawan

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

*Sumber Data Kuesioner*

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata – rata empiric di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera baik.

Tabel 4.36

Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai PT. Bahagia Jaya Sejahtera

No.	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Kualitas			
1	Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar yang Telah Ditetapkan	96	96
2	Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja	97	
3	Karyawan dapat Bekerja dengan Memahami SOP	96	
Kuantitas			
4	Karyawan dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target yang Diharapkan Perusahaan	99	99
5	Karyawan dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat waktu	100	
6	Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan yang Diberikan Perusahaan	100	
Ketepatan Waktu			
7	Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja	95	96
8	Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Ditetapkan	99	
9	Karyawan Tidak Menunda-nunda Pekerjaan	96	
Efektivitas			
10	Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan	89	96
11	Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Perusahaan	97	
12	Karyawan Memanfaatkan Sarana Prasarana Yang Telah Disediakan Perusahaan	103	
Kemandirian			
13	Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan	100	97
14	Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja	99	
15	Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar	93	
Rata-rata			97

*Sumber Data Primer*

Dari seluruh indikator kinerja karyawan dengan 15 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada kuantitas.

### 4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

#### 4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spermán

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spermán menggunakan SPSS 25 untuk mengetahui keeratan Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

Tabel 4.37

## Analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman

**Correlations**

			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.962**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	24	24
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.962**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	24	24

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 25 diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank sperman adalah  $R_s = 0.962$  artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.38

## 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		Kuat
0,80 – 1,000	0.962	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

**UJI VALIDITAS**Uji validitas lingkungan kerja

## Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Penyataan	r hitung	r tabel $df = n - 2 = 22$ $\alpha = 5\%$	keterangan	Kesimpulan
1	0,592	0,432	r hitung > r tabel	Valid
2	0,641	0,432	r hitung > r tabel	Valid
3	0,777	0,432	r hitung > r tabel	Valid

4	0,674	0,432	r hitung > r tabel	Valid
5	0,487	0,432	r hitung > r tabel	Valid
6	0,492	0,432	r hitung > r tabel	Valid
7	0,146	0,432	r hitung < r tabel	Tidak valid
8	0,206	0,432	r hitung < r tabel	Tidak valid
9	0,768	0,432	r hitung > r tabel	Valid
10	0,486	0,432	r hitung > r tabel	Valid
11	0,328	0,432	r hitung < r tabel	Tidak valid
12	0,505	0,432	r hitung > r tabel	Valid
13	0,667	0,432	r hitung > r tabel	Valid
14	0,771	0,432	r hitung > r tabel	Valid
15	0,374	0,432	r hitung < r tabel	Tidak valid

Sumber : Output SPSS 25

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk kinerja karyawan terdapat 10 item pernyataan yang valid dan 5 item pernyataan yang tidak valid yakni pada item 6, 7, 8, 11, dan 15 maka penulis akan memperbaiki dan mengganti item tersebut.

## UJI RELIABILITAS

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

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 25

### Uji reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	16

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,738 karena nilainya diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable atau dapat diandalkan.

#### Uji reliabilitas Kineja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	16

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,731 karena nilainya diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable atau dapat diandalkan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera dengan responden sebanyak 24 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empiris sebesar 57,33% dapat diartikan bahwa responden atas pertanyaan pada instrumen lingkungan kerja atau variabel  $x$  yaitu 57,33% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Cukup Baik
2. Kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera dengan responden sebanyak 24 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empiris 61% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrumen kinerja karyawan atau variabel  $y$  yaitu 61% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Sangat Baik
3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera. Dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien *rank spearman* diperoleh hasil  $r = 0,962$  artinya Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera mempunyai hubungan tingkat kolerasi yang Sangat Kuat

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran 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 pencahayaan. Saran bagi perusahaan adalah harus mengkaji ulang dan evaluasi terkait dengan masalah tersebut, salah satunya dengan pencahayaan secara maksimal di setiap ruangan yang ada, 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 bekerja sesuai dengan waktu yang telah di berikan atau belum, dan juga

masih ada saja karyawan yang masih menunda nunda pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan perihal hal tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian sebelumnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terikat dengan indikator Lingkungan Kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fahmi Dwi Wicaksono  
Alamat : Ciwaringin Tanah Sewa Jl. Ardio GG.Cengkeh  
NO:12 RT/RW 03/01  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 28 Juli 1997  
Umur : 24 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
• SD : SD Negeri Polisi 5 Bogor  
• SMP : SMP Negeri 12 Kota Bogor  
• SMK : SMA Kosgoro Kota Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2022

Peneliti,

Fahmi Dwi Wicaksono

# LAMPIRAN

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT**  
**BARAKA SARANA TAMA**

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada PT Bahagia Jaya Sejahtera, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu, dimohon kesediaan anda menjadi responden dalam penelitian saya dan dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini pada kolom-kolom yang sudah saya sediakan. Saya harap anda menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang anda rasakan ditempat anda bekerja. Atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia
  - a. < 30 tahun
  - b. > 30 tahun
3. Pendidikan terakhir
  - a. Sarjana
  - b. Diploma
  - c. SMA/SMK/Sederajat
  - d. SMP
  - e. SD
4. Lamanya anda bekerja
  - a. < 1 tahun
  - b. 1-3 tahun
  - c. > 3 tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Beri tanda (X) atau ceklis (v) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
3. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
  - Setuju (S) diberi skor 4
  - Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
  - Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **KUESIONER LINGKUNGAN KERJA**

**(untuk diisi oleh karyawan)**

Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan. Karena akan adanya hubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan didalam organisasi yang bersangkutan. Karena Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

<b>No</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>JAWABAN</b>				
<b>A</b>	<b>PENCAHAYAAN</b>	<b>SL</b>	<b>S</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
1	penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan					
3	penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik					
<b>B</b>	<b>SIRKULASI UDARA</b>					
4	debu dan kotoran udara yang ada didalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan					
5	perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan					
6	kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja					
<b>C</b>	<b>KEBISINGAN</b>					

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
7	suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir					
8	perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat					
10	kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja					
<b>D</b>	<b>DEKORASI TATA RUANG</b>					
11	perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai					
12	perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja					
13	perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja					
<b>E</b>	<b>HUBUNGAN KARYAWAN</b>					
14	hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan					
15	perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis					
16	komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja					

## **KUESIONER KINERJA KARYAWAN**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dengan indikator kinerja meliputi berikut ini: Kualitas, Kuantitas, Inisiatif, Kerja sama, Tanggung jawab.

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/l untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Beri tanda (X) atau ceklis (√) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
3. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
  - Setuju (S) diberi skor 4
  - Kurang Setuju (KS) dibeik skor 3
  - Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>JAWABAN</b>				
<b>F</b>	<b>KUALITAS</b>	<b>SL</b>	<b>S</b>	<b>KK</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
1	karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					
2	karyawan memeriksa kembali hasil kerja					
3	karyawan dapat bekerja dengan memahami sop					
<b>G</b>	<b>KUANTITAS</b>					
5	karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan					
6	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan					
<b>H</b>	<b>KETEPATAN WAKTU</b>					
8	karyawan memaksimalkan waktu kerja					
9	karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
10	karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
<b>I</b>	<b>EFEKTIVITAS</b>					
11	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan					
12	karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
13	karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
	perusahaan					
<b>J</b>	<b>KEMANDIRIAN</b>					
14	karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan					
15	karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja					
16	karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar					

## KODING LINGKUNGA KERJA

No. Responde n	Lingkungan Kerja (X)														Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	59
2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	53
3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	57
4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	61
6	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	64
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	64
8	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	63
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	59
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	61
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	61
12	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	61
13	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	61
14	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	54
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	45
16	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	46
17	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	61
18	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	51
19	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	51
20	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	54
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	60
24	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	50

Sumber Kuesioner

### KODING KINERJA KARYAWAN

No. Responden	Kinerja Karyawan (Y)															Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	62
2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	57
3	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	60
4	5	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	66
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	67
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	68
8	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	66
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	63
10	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	64
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	65
12	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
13	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	65
14	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
16	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
17	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	4	63
18	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	55
19	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	55
20	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	57
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	63
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	64
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
24	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	55

Sumber kuesioner

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Efendy, Marihot Tua. (2015) *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hamali, Arif Yusuf (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nanang (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunyoto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Prenamedia Group.
- Sopiah dan Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

### SKRIPSI DAN JURNAL

- Junitono, Arlanda. (2019) **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONORIS INDUSTRI CIAWI**. Skripsi. Jurnal Online, Universitas Pakuan, <https://jom.unpak.ac.id> (2019)