



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DEPARTMENT F&B SERVICE PADA SALAK
TOWER HOTEL BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Raka Agus Priatna
0211 13 479

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2017**

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DEPARTMENT
F&B SERVICE PADA SALAK TOWER HOTEL BOGOR

Skripsi

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

Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DEPARTMENT
FnB SERVICE PADA SALAK TOWER HOTEL BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

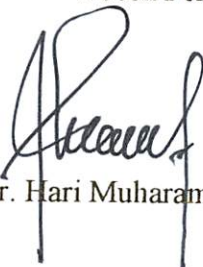
Pada Hari : Rabu, Tanggal : 25/Oktober/2017

Raka Agus Priatna

0211 13 479

Menyetujui

Dosen Penilai,



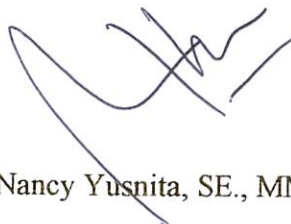
(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

ABSTRAK

Raka Agus Priatna, NPM 0211 13 479. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Department FnB Service Pada Salak Tower Hotel Bogor”. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Radjab Tampubolon dan anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita. Tahun 2017.

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service yang masih belum maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service. Penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service dengan jenis penelitian kuantitatif korelasional menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner dibagikan kepada 59 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0.600$. artinya, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service, mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 36\%$. Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36% dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_h (5.65) > t_t (1.672)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Department FnB Service Pada Salak Tower Hotel Bogor”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada Program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak karena pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, MM., SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, MM., SE, selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univeristas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon Selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan sangat sabar membimbing dan memotivasi penulis selama menyusun proposal penelitian ini.
5. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memeberikan ilmu serta nasihat kepada penulis.
6. Segenap dosen lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
8. Bapak Lukman Hakim selaku Manajer FnB Department terimakasih telah memberikan izin dan bantuannya di dalam pelaksanaan kegiatan penelitian di Salak Tower Hotel Bogor.
9. Kedua orang tua penulis Bapak Rudi Wahyudi dan Ibu Rosmiati yang telah memberikan perhatian, kasih sayang, senantiasa mendoakan. Dan mendukung penulis baik moril maupun materil setiap waktu.
10. Teman-teman Manajemen 2013, khususnya kelas L terimakasih doa dan dukungannya dalam penyusunan proposal penelitian ini.
11. Terimakasih juga kepada teman baik juga teman seperjuangan dalam membuat skripsi ini Nizar Kurniawan, Hanifyah ulfa, Revi April Hadi, M. Hidayatulloh dan juga Bleseng tim.
12. Tidak lupa penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada staff dan jajaran Salak Tower Hotel Bogor yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti menjalankan penelitiannya.

13. Sahabat-sahabat setia yang sudah bersedia direpotkan berbagi ilmu dan bersedia membantu dalam proses penyusunan proposal ini.

Serta pihak yang telah ikut mebantu kesuksesan kegiatan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran diterima dengan senang hati. Terakhir semoga segala bantuan yang telah diberikan sebagai amal soleh senantiasa mendapat Ridho Allah SWT. Sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan teman-teman dan tentu saja bagi kemajuan Salak Tower Hotel Bogor.

Bogor, November 2017

Raka Agus Priatna

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Lingkungan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	14
2.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	16
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja	21
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	22
2.3.3 Penilaian Kinerja	23
2.3.4 Indikator Kinerja.....	25
2.4 Penelitian Sebelumnya	27
2.5 Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian.....	28
2.5.1 Kerangka Pemikiran	28
2.5.2 Konstelasi Penelitian	29

2.6	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	METEDOLOGI PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	31
3.2.1	Objek.....	31
3.2.2	Unit Analisis.....	31
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6	Metode Analisis Data.....	34
3.6.1	Uji Validitas.....	34
3.6.2	Uji Reabilitas.....	41
3.6.3	Teknik Analisis Regresi.....	43
3.6.4	Korelasi Pearson Product Moment.....	44
3.6.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	44
3.6.6	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	45
3.6.7	Menentukan Hipotesis Statistik.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Salak Tower Hotel.....	47
4.1.2	Kegiatan Usaha.....	47
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	48
4.2	Profil Responden.....	49
4.3	Pembahasan.....	52
4.3.1	Lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.....	52
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.....	69
4.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Salk Tower Hotel Bogor Department FnB Service.....	78
4.4	Hasil penelitian.....	81
4.5	Interpretasi Hasil Penelitian.....	82
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	83
5.2	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Barang FnB Department	3
Tabel 2	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor	32
Tabel 3	Indeks Korelasi	35
Tabel 4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	36
Tabel 5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
Tabel 6	Kriteria Uji Realibilitas	41
Tabel 7	Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 8	Realibility Statistic	42
Tabel 9	Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 10	Realibility Statistic	43
Tabel 11	Indeks Korelasi nilai r	44
Tabel 12	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	49
Tabel 13	Karakteristik Responden Menurut Usia	50
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 15	Karakteristik Reponden Menurut Lama Bekerja	52
Tabel 16	Jawaban “Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan”	53
Tabel 17	Jawaban “Ruang kerja mendukung pekerjaan saya menjadi maksimal”	53
Tabel 18	Jawaban “Ruang kerja menjadi tempat yang nyaman bagi saya”	54
Tabel 19	Jawaban “Ruang kerja mendukung kreativitas saya dalam bekerja”	54
Tabel 20	Jawaban ‘Ruang kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja’	55
Tabel 21	Jawaban “ruang kerja Saya terhindar dari kebisingan membuat saya lebih berkonsentrasi dalam bekerja”	55
Tabel 22	Jawaban “Pencahayaannya membuat saya Lebih aman dalam bekerja”	56
Tabel 23	Jawaban “Pencahayaannya memadai untuk menunjang pekerjaan”	57
Tabel 24	Jawaban “Pencahayaannya memperlancar aktivitas kerja saya”	57
Tabel 25	Jawaban “Suhu udara di tempat kerja menunjang pekerjaan saya”	58
Tabel 26	Jawaban “Dekorasi di tempat kerja saya enak dipandang membuat saya nyaman dalam bekerja”	58
Tabel 27	Jawaban “Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik”	59
Tabel 28	Jawaban “Rekan kerja membantu ketika membutuhkan bantuan”	60
Tabel 29	Jawaban “Rekan Kerja Saya memberikan arahan ketika saya melakukan kesalahan”	60
Tabel 30	Jawaban “Rekan kerja selalu mengajari saya jika ada pekerjaan yang saya tidak mengerti”	61
Tabel 31	Jawaban “Rekan Kerja saya selalu memberi masukan agar saya menjadi lebih baik”	61

Tabel 32	Jawaban “Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh saya.....	62
Tabel 33	Jawaban “Atasan bersikap ramah dan santun pada semua karyawan”	63
Tabel 34	Jawaban “Atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan	63
Tabel 35	Jawaban “Perusahaan menyediakan sarana untuk beribadah yang nyaman”	64
Tabel 36	Jawaban “Perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai” ..	65
Tabel 37	Jawaban “Perusahaan menyediakan sarana olahraga”	65
Tabel 38	Jawaban “Sarana toilet untuk karyawan terjaga kebersihannya dengan baik”	66
Tabel 39	Jawaban “Perusahaan menyediakan ruang makan yang nyaman dan bersih untuk karyawan	66
Tabel 40	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	67
Tabel 41	Jawaban “Karyawan menunjukkan kerapihan dalam bekerja”	69
Tabel 42	Jawaban “Karyawan menunjukan ketelitian dalam bekerja”	69
Tabel 43	Jawaban “Hasil kerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan”	70
Tabel 44	Jawaban ”Hasil pekerjaan karyawan sesuai target”	71
Tabel 45	Jawaban “Karyawan mampu melampai target yang ditetapkan”	71
Tabel 46	Jawaban “Karyawan melaksanakan tugas dengan selesai”	72
Tabel 47	Jawaban “Karyawan mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif”	73
Tabel 48	Jawaban “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan”	73
Tabel 49	Jawaban ‘Karywan melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan’	74
Tabel 50	Jawaban “Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab”	75
Tabel 51	Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerejaan sesuai SOP”	75
Tabel 52	Jawaban “Karyawan merapikan alat-alat kerja setelah selesai digunakan”	76
Tabel 53	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	77
Tabel 54	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	79
Tabel 55	Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	79
Tabel 56	Nilai Interval Koefisien.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi FnB Department	4
Gambar 2	Data Keluhan Konsumen Periode Januari – Maret 2017.....	5
Gambar 3	Konstelasi Penelitian	29
Gambar 4	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	46
Gambar 5	Struktur Organisasi FnB Department	48
Gambar 6	Jenis Kelamin Responden.....	49
Gambar 7	Usia Responden	50
Gambar 8	Pendidikan Terakhir Responden.....	51
Gambar 9	Lama Kerja Responden.....	52
Gambar 10	Histogram Lingkukngan Kerja	68
Gambar 11	Histogram Kinerja karyawan.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Jawaban Responden “Lingkungan Kerja”
- Lampiran 3 : Jawaban Responden “Kinerja Karyawan”
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini sangat menuntut kompetisi dan persaingan antar perusahaan demi kelangsungan perusahaan yang akan datang untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukn hanya bergantung pada fasilitas, keuangan ataupun teknologi di perusahaan itu sendiri, melainkan pada aspek Sumber daya Manusiannya. Jadi pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu perlu dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan sumber daya manusia itu sendiri.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia atau karyawan dalam perusahaan. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya jika perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan. Mengatur karyawan sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Manusia dari sudut organisasi adalah sumber daya yang dinamis, bukan sumber daya yang statis seperti halnya mesin, tanah atau modal. Oranglah yang mebuat barang dan jasa bernilai dan hasil hasil yang bernilai itulah yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena di dalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana. Tersedianya sumber daya manusia tidak menjamin organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Jumlah modal yang besar ketika tidak dapat dikelola manusia dengan baik, akan menjadi modal yang mati tidak akan bertambah, bahkan kemungkinan yang terjadi akan sebaliknya, yakni berkurang. Demikian juga halnya seperti bahan baku yang besar ketika tidak dapat diolah menjadi bahan jadi, nilainya tidak dapat ditingkatkan. Sama seperti SDM jika manusiannya tidak dapat dilatih dengan baik dan tidak menjadi sumber daya yang berkualitas, akan terasa percuma karena suatu organisasi tidak akan mencapai tujuan tersebut.

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan tidak mungkin selalu berjalan mulus pasti selalu ada kendala dalam mencapainya. Salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang buruk bisa menjadi kendala yang besar bagi para karyawan untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan Kerja haruslah sesuai dengan dengan kebutuhan dari karyawan, agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja punya pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan tidak tenang akan mempertinggi tingkat kesalahan yang yang mereka lakukan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung dengan aktivitas kerjanya sehingga kinerja karyawan mencapai titik yang maksimal. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses dari sebuah produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja punya pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan proses produksi dalam perusahaan. Alangkah baiknya pihak manajemen mementingkan lingkungan kerja para karyawan, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karena sangat jelas sekali manfaatnya bila lingkungan kerja baik gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.

Dengan adanya penjelasan lingkungan kerja diatas jelas sekali kondisi baik buruknya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini penting bagi perusahaan pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi bagi karyawan yang bersangkutan yang bertujuan untuk menentukan tujuan dan pengembangan karir. Dan bagi perusahaan penilaian sangat penting artinya dalam pengambilan keputusan tentang identifikasi sebuah program pelatihan, seleksi, rekrutment, promosi dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Salak Tower Hotel yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa yang terletak di pusat kota Bogor. Hotel yang merupakan tertinggi di kota Bogor yang memiliki 20 lantai dan mempunyai 150 kamar, dan mempunyai fasilitas lain seperti restoran, kolam renang, cafe & bar dan fasilitas menarik lainnya. Hotel yang terletak di pusat kota bogor ini jelas sekali memiliki banyak pesaing dibidang yang sama. Seperti yang sudah diketahui Bogor sudah menjadi destinasi wisata yang sangat menarik bagi wisatawan luar Bogor dan luar Negeri. Jelas sekali persaingan untuk dibidang hotel sangat ketat. Dan salah satu senjata utama dalam sebuah hotel ialah restoran atau para sumber daya manusia yang bekerja di bidang FnB Department. FnB Department itu sendiri adalah bagian dari hotel yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan makanan dan minuman, dari para tamu yang tinggal di hotel maupun yang tidak. FnB Department yang mencakup dari pelayan, juru masak, dan Steward atau bagian pencuci alat alat yang berada di sekitar FnB service . Dan di Salak Tower Hotel itu sendiri memiliki karyawan di Department FnB Service 59 karyawan. Dari bagian Waiter ada 22 karyawan, bagian Kitchen ada 19 karyawan, dan bagian Steward 18 karyawan.

Oleh karena itu untuk menarik para konsumen apa yang dibutuhkan para pengusaha yang berkecimpung di bidang hotel pelayanan dan jasa pegawai yang sangat baik sekali. Disinilah peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Bila Salak Tower Hotel ingin menjadi hotel terbaik di Bogor mulailah dengan melihat kinerja para pegawainya. Dan salah satu faktornya adalah lingkungan kerja, seperti penjelasan diatas lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai meningkat, dan pasti bila kinerja pegawai meningkat pekerjaan menjadi lebih efektif dan kepuasan konsumen pun akan mudah didapat. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik dan kedua-duanya sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Di era globalisasi ini yang menuntut tingkat pelayanan dan jasa yang sangat tinggi masih banyak terdapat kendala yang menghambat visi misi dari Salak Tower Hotel. Berikut Tabel data peralatan yang ada di lingkungan kerja FnB Department :

Tabel 1

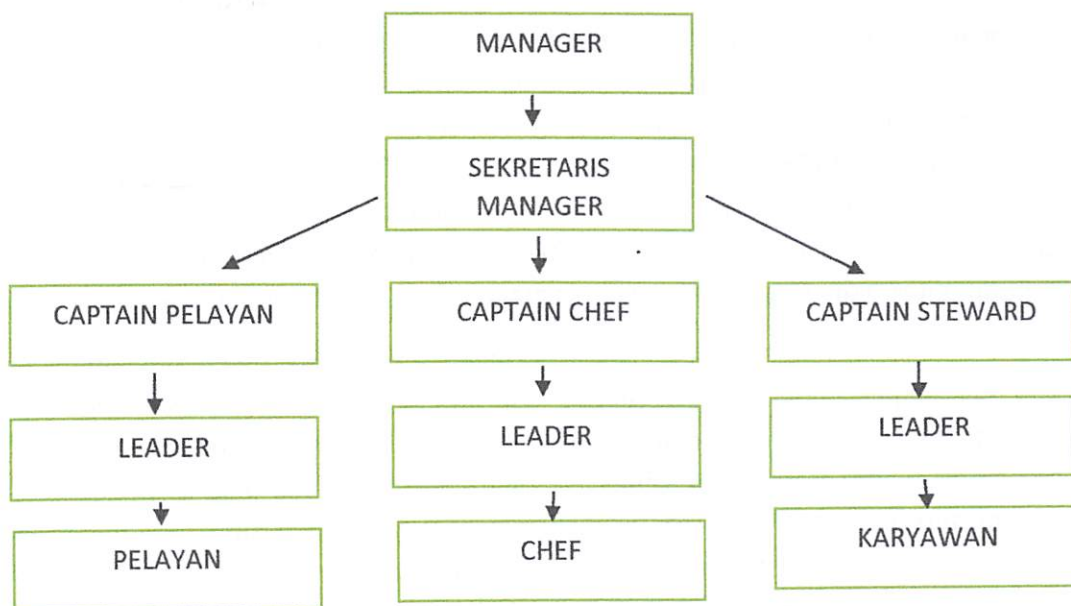
Data Barang FnB Department

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
1	Meja	27
2	Kursi	108
3	Air Conditioner (AC)	10
4	Exhaust	3
5	Tray (Baki)	6
6	Rechaud (Alat Pemanas Makanan)	7
7	Troli	3

Sumber : Leader FnB Department Salak Tower Hotel Bogor

Berdasarkan tabel diatas dan observasi yang peneliti lakukan jumlah nama barang-barang diatas masih belum cukup memenuhi kebutuhan di Department FnB itu sendiri. Sebagai contoh troli yang ada hanya 3 sedangkan troli sangat diperlukan untuk berbagai kepentingan seperti untuk mengambil barang ke gudang, membawa makanan ke *buffet*, dan membawa peralatan makanan yang kotor ke bagian steward. Karena hanya 3 terkadang para karyawan saling bergantian dan menunggu troli selesai dipakai karyawan lain, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan tertunda. Lalu *Exhaust* yang jumlahnya sedikit dan sering rusak membuat hawa panas di dapur tidak keluar dengan semestinya dan menyebabkan hawa panas di dapur mengumpul. Kendala yang sama terjadi pada barang *tray* dan *Rechaud*, para karyawan masih saling beragantian dan menunggu sehingga memperlambat pekerjaan para karyawan. Dari data barang diatas bisa dilihat FnB department masih kekurangan dan perlu penambahan lagi agar bisa memaksimalkan kinerja para karyawannya.

Komunikasi antar karywan FnB Department sangat diperlukan. Pada hal komunikasi ke atas sering menemui kendala berkomunikasi dan komunikasi antara bagian pelayan, *chef* dan steward berjalan tidak cukup baik. Berikut struktur organisasi FnB Department :



Sumber : *Leader FnB Department Salak Tower Hotel Bogor*

Gambar 1

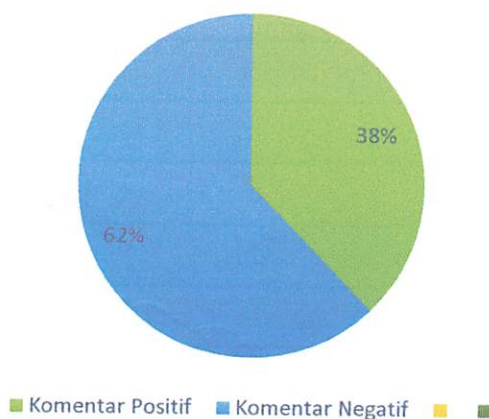
Struktur Organisasi FnB Department

Berdasarkan struktur organisasi di atas peneliti bisa menjelaskan bagaimana pola komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan atasan berlangsung. Tetapi kenyataan di lapangan saat bagian FnB Department ingin mengambil barang ke gudang dibuatlah form yang dibuat karyawan, lalu membutuhkan tanda tangan

Manajer disinilah ketika barang yang dibutuhkan sangat penting terkadang manajer selalu sibuk sehingga sangat karyawan harus menunggu dulu dan memperlambat pekerjaan. Akan tetapi jika keadaan sangat mendesak diperbolehkan menggunakan tanda tangan Captain jika hanya keadaan mendesak saja. Terkadang komunikasi antar bagian juga sering sekali *error* seperti salah dalam pembuatan makanan yang dipesan dengan catatan khusus dari tamu, komunikasi *error* ini berlangsung dari pelayan lalu disampaikan ke *chef* namun pelayan terkadang lupa memberi tahu catatan khusus dari tamu kepada *chef* sehingga menimbulkan keluhan dan sangat mempengaruhi sekali ke kinerja karyawan itu sendiri. Bisa dilihat pola komunikasi antara karyawan FnB department masih belum berjalan dengan baik yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan efektif.

Berdasarkan data kondisi di lapangan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa kinerja para pegawai belum sesuai harapan manajemen, para pegawai tidak bisa bekerja cepat dan efisien sesuai yang diharapkan manajemen Salak Tower Hotel. Tentunya masalah masalah diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat visi dan misi Salak Tower Hotel. Bisa terlihat dari belum maksimalnya kinerja karyawan FnB Department berdampak buruk kepada para konsumen yang menyebabkan kosumen tidak merasa puas. Disitulah peran konsumen sangat penting bagi FnB Department bahkan untuk Salak Tower Hotel itu sendiri, berikut Diagram data keluhan yang masuk ke FnB Department Periode Januari -Maret Tahun 2017 :

Data Keluhan Konsumen Periode Januari - Maret 2017



Sumber : Leader FnB department Salak Tower Hotel Bogor

Gambar 2

Data Keluhan Konsumen Periode Januari - Maret 2017

Berdasarkan diagram di atas menunjukkan komentar negatif lebih dominan daripada komentar positif yang diterima oleh salak tower hotel, hal ini menandakan kinerja karyawan di bagian FnB department kurang maksimal sehingga menimbulkan kekecewaan bagi para konsumen yang sangat jelas mempengaruhi reputasi dari Salak Tower Hotel itu sendiri. Dan diagram tersebut dihitung berdasarkan Form saran dan Komentar yang masuk periode Januari – Maret 2017.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DEPARTMENT FnB SERVICE PADA SALAK TOWER HOTEL”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting karena mempengaruhi kinerja para pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik jelas sekali akan meningkatkan kinerja para pegawai sehingga dapat mencapai visi dan misi dari Salak Tower Hotel. Oleh karena itu kendala dari lingkungan kerja itu sendiri harus segera diperbaiki.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Department FnB pada Salak Tower Hotel Bogor ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Department FnB pada Salak Tower Hotel Bogor ?
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Department FnB Salak Tower Hotel Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan Department FnB Salak Tower Hotel Bogor sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja Department FnB Salak Tower Hotel Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan Department FnB Salak Tower Hotel Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Department FnB Salak Tower Hotel Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangn bagi pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai hubungan lingkungan kinerja dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berguna untuk dijadikan referensi penulisan skripsi yang sama.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta dampaknya bagi kinerja karyawan.

b. Bagi Salak Tower Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Dan dapat dijadikan masukan kebijakan oleh perusahaan dalam hal pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Berikut Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Manajemen Sumber daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2011:10).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia dalam proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan (Sinambela, 2016:8).

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya (Bohlarander & Snell, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Hani Handoko, 2014:12).

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan tenaga kerja secara baik agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien'.

2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan dalam pelaksanaannya, berikut tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Tujuan Sumber Daya Manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Memertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2009:64) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler dalam Sutrisno (2009:70) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas,
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja,
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Tujuan Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2009:7) , manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

- 1 Tujuan masyarakat (*Social Objective*) : tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan tantangan yang timbul.
- 2 Tujuan organisasi (*organization objective*) : tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap penyaglahgunaan organisasi secara keseluruhan.
- 3 Tujuan Fungsi (*Fungsional Objective*) : tujuan fungsional adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam setiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- 4 Tujuan Personal (*personal objective*) : tujuannya adalah untuk membantu pegawai mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Tujuan Sumber Daya Manusia menurut Sunarto (2004:3) yaitu :

- 1 Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
- 2 Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.

- 3 Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan kinerja serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan hubungan bisnis.
- 4 Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkn iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- 5 Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6 Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7 Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadoptasikan kebutuhan stakeholder.
- 8 Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- 9 Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja, dan aspirasi.
- 10 Kesamaan kesempatan tersedia semua.
- 11 Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan, dan transparansi.
- 12 Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas dan memiliki fungsi dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan(2011:20) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- 1 Perencanaan(*planning*)
- 2 Pengorganisasian (*organization*)
- 3 Pengarahan (*directing*)
- 4 Pengendalian (*controlling*)
- 5 Pengadaan (*procurement*)
- 6 Pengembangan (*development*)
- 7 Kompensasi (*compensation*)
- 8 Pengintergrasian (*intergration*)
- 9 Pemeliharaan (*maintenance*)
- 10 Kedisiplinan (*discipline*)
- 11 Pemberhentian (*separation*)

Menurut Flippo (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2008:5) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- 1 *Procurement* (pengadaan)
- 2 *Development* (pengembangan)
- 3 *Compensation* (kompensasi)
- 4 *Integration* (integrasi)
- 5 *Separation* (pemutusan hubungan kerja)

Menurut Erisman dan Arini (2015:17) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1 Untuk memasok karyawan kepada perusahaan yaitu dengan jumlah yang cukup, memiliki keterampilan yang sesuai dan pada waktu yang sesuai. Proses ini meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, orientasi dan perencanaan berkelanjutan.
- 2 Untuk membantu meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pekerja dengan menyediakan program program pelatihan dan pengembangan, bantuan pendidikan, pertukaran, dan manajemen karir
- 3 Untuk memastikan karyawan yang kompeten tetap setia kepada perusahaan dapat melalui program kompensasi dan fasilitas, hadiah, promosi, hubungan perusahaan dan pekerja, dan program bantuan karyawan.
- 4 Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan efektivitas melalui program insentif, penilaian kerja, kualitas kerja, dan program pengembangan perusahaan.
- 5 Untuk memberhentikan pekerja ketika tidak konsisten dengan tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan tidak merendahkan martabat pekerja tersebut di mata karyawan lain.

Menurut Sinambela (2016:19) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1 Perencanaan, sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya, dan apa yang dilakukan.
- 2 *Staffing*, proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill yang semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, perekrutan dan seleksi.
- 3 Pengembangan sumber daya manusia, pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tepat tersedia ketika dibutuhkan.

- 4 Kompensasi dan benefit, sistem kompensasi yang memberi pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.
- 5 Kemanan dan kesehatan, aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan benefit bagi organisasional.

Menurut Rachmawati Kusdyah (2008:14) kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum adalah tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi, fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

- 1 Persiapan dan penarikan
- 2 Seleksi
- 3 Pengembangan
- 4 Pemeliharaan
- 5 Penggunaan

Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses tujuan organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih efektif mencapai tujuan organisasi bersama-sama. Untuk memperkuat pengertian Lingkungan Kerja berikut pengertian Lingkungan Kerja menurut para ahli :

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009:116).

Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi (Herman Sofyandi, 2009:38).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain (Danang Sunyoto, 2012:43).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Alex NitiseMITO, 2010:39).

Lingkungan kerja ada kesuruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok (Sedarmayanti, 2009:21).

Kinerja dari lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dapat mendukung akan meningkatnya kerja pegawai, dan mengoptimalkan produktivitas pegawai (Vischer, 2007).

Dari beberapa pengertian menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2009:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1 Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2009:22) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerjanya dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni :

- Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi komputer, dan lainnya
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan kebisingan dan lain lain

Menurut (Sihombing, 2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang didaya gunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Menurut (Sarwono, 2005:86) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerjanya karyawan. Faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Selanjutnya Menurut (Sarwono, 2005:86) peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.

Menurut (Robbins,2002:36) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- Suhu

Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dimana untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawaiibekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di rentang yang bisa diterima setiap individu.

- Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja.

- Penerangan

Bekerja di tempat gelap atau samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intesnsitas cahaya yangg tepat dapat membantu pegawai memperlancar aktivitas kerjanya.

- Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar efek yang merugikan kesehatan pribadi.

2 Lingkungan kerja non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2009:31) lingkuan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun dengans sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan. Menurut (Nitisemito, 2001:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama anta tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2011:9) untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.
- Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja serta pengendalian emosional itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

2.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Moekijat, 2005:135) faktor-faktor yang penting dalam lingkungan kerja dalam kebanyakan kantor adalah :

- **Tata Ruang**
Penggunaan tata ruang adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran
- **Penerangan**
Pentingan penerangan yang tepat di dalam kantor sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan mata disertai keletihan mata
- **Warna**
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula.
- **Pertukaran Udara (ventilasi)**
Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja.
- **Musik**
Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik menggunakan kekuatan fisiologis dan psikologis untuk menghasilkan tingkah laku yang baik.
- **Suara (tingkat kebisingan)**
Suara bising yang keras dapat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut dapat menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

Adapun menurut (Siagian, 2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada faktor sebagai berikut :

- Bangunan tempat kerja
- Ruang kerja yang lega
- Ventilasi pertukaran udara

- Tersedianya tempat tempat ibadah keagamaan
- Tersedianya sarana angkutan khusus atau umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011:163) secara umum faktor lingkungan kerja dibagi 2 yaitu :

1 Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peraturan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja.

- Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

- Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya atau kelompoknya. Acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2 Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

- Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- **Frustasi**

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- **Perubahan-perubahan dalam segala bentuk**

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pimpinan perusahaan.

- **Perselisihan antar pribadi dan kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan lain dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja.

Ada juga menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu :

- 1 **Faktor lingkungan kerja fisik**

- Pewarnaan
- Penerangan
- Udara
- Suara bising
- Ruang gerak
- Keamanan
- Kebersihan

- 2 **Faktor lingkungan kerja non fisik**

- Struktur kerja
- Tanggung jawab kerja
- Kerja sama antar kelompok
- Kelancaran komunikasi
- Perhatian dan dukungan pimpinan

2.2.4 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Serdamayanti,2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator indikator sebagai berikut :

1 Lingkungan Fisik

- Penerangan
- Suhu udara
- Suara bising
- Penggunaan warna
- Ruang gerak yang diperlukan
- Keamanan kerja

2 Lingkungan non Fisik

- Hubungan karyawn dengan atasan
- Hubungan antar karyawan

Menurut (Nitisemito 2010: 159) indikator – indikator Lingkungan kerja Sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakuakn pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hali ini dimaksudkan bahwa perlatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

Sedangkan indikator lingkungan kerja yang baik menurut (Sarwanto, 2008:171) antara lain :

- 1 Tata ruang yang tepat dan mampu memeberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
- 2 Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
- 3 Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
- 4 Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang teanang dari suara bising.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:105) indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1 Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2 Temperatur/suhu di tempat kerja
- 3 Kelembapan di tempat kerja
- 4 Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5 Kebisingan di tempat kerja
- 6 Tata warna di tempat kerja
- 7 Dekorasi di tempat kerja
- 8 Musik di tempat kerja
- 9 Keamanan di tempat kerja

Ada juga indikator lingkungan kerja menurut (Gie dalam Nuraini, 2013:13) yaitu:

1 Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan dalam bekerja.

2 Warna

Warna merupakan salah 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 adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara tersebut.

4 Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkiran motor, dan lain-lain.

Dari pengertian tentang lingkungan kerja di atas bisa disimpulkan menurut (Sutrisno, 2009:116) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Adapula indikator lingkungan kerja yang baik menurut (Sarwanto, 2008:171) Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan, pencahayaan memadai, drainase dan ventilasi yang baik, dan pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruang yang tenang.

Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, sehingga karyawan bisa mencapai tujuan organisasi bersama.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik.

Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah :

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara,2011:67).

Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio,1992 Dalam Rivai,2011:14).

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang pandangannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009:5).

Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Hadari Nawawi,2006:66).

Performance is not only a matter of results or outputs, but also behavior and process. (Kinerja karyawan bukan hanya dinilai dengan hasil tapi perilaku dan juga proses karyawan itu sendiri.) (Elizabeth Houldsworth & Dilumjirasinghe,2007:18).

Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee 's job. (Kinerja adalah tingkat pencapaian atau prestasi yang membentuk pekerjaan seorang karyawan.) (LloydL.Byars and Leslie W Rue,2010:285).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi,dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Irham Fahmi,2016:2).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian dari karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dalam periode tertentu dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah :

1. Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Manajer organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011:68), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor disiplin

Disiplin terbentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam buku Eko Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:123) dalam penilaian kinerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

1. *Rating scales*, metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari terendah sampai tertinggi.
2. *Checklist*, metode ini penilai harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
3. *Paired comparison method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.
4. *Alternation ranking method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling buruk.
5. *Critical incident method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak bisa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narrative forms*, adalah metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
7. *Behaviorally anchored rating scale (BARS)*, yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale.
8. *Management by objective (MBO)*, dalam MBO standard an kriteria-kriteria penilaian ditentukan oleh pekerjaan bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
9. *360 degree*, apabila umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman kerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggaran, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikomunikasikan kepada karyawan agar mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasi yang mereka peroleh. Bagi perusahaan penilaian kinerja berguna untuk menentukan kebijakan-kebijakan baru.

2.3.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Wirawan (2009:69) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah :

1. Kuantitatif

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitatif

Melukiskan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan dan efektivitas.

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Darmawan Wibisono (2014:140) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai yang meliputi :

1. Umpan balik 360 derajat

2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai

Kinerja adalah hasil atau pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dalam periode tertentu dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa penjelasan indikator-indikator kinerja diatas, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:75) yaitu, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dimana indikator-indikator tersebut mendekati dengan apa yang diterapkan pada Salak Tower Hotel.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Heny Sidanti dari STIE Dharma Iswara Madiun (2015), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, Menganalisis pengaruh pada kinerja Disiplin kerja pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, Disiplin, Motivasi kerja bekerja bersama-sama terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Hasil Penelitian menunjukkan koefisien determinasi dapat diketahui dari perhitungan hasil SPSS yaitu sebesar 0,841. $R \text{ square} \times 100\% = 0,841 \times 100\% = 84,1\%$ yang artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sebesar 84,1% dan berarti ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 15,9%. Faktor lain tersebut misalnya tingkat pendidikan karyawan, usia, masa kerja, status perkawina dan lain lain.

Arta Ardi Kusuma dari Universitas Negeri Semarang (2013), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan Hotel Muria Semarang baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan Koefisien Determinasi (Adjusted R) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti. Simpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kontribusi kinerja karyawan sebesar 37,6%.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian

2.5.1 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja yang baik harus dijaga di setiap perusahaan guna mendukung terwujudnya suatu tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan berkeja dengan nyaman dan efektif. Sehingga kinerja karyawan meningkat dan menjadi lebih baik namun sebaliknya jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak baik kinerja para karyawan itu pun menjadi terhambat. Bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari alam organisasi (Herman Sofyandi, 2009:38).

Menurut (Nitisemito 2010: 159) indikator – indikator Lingkungan kerja Sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011:75) juga mengemukakan indikator kinerja , yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

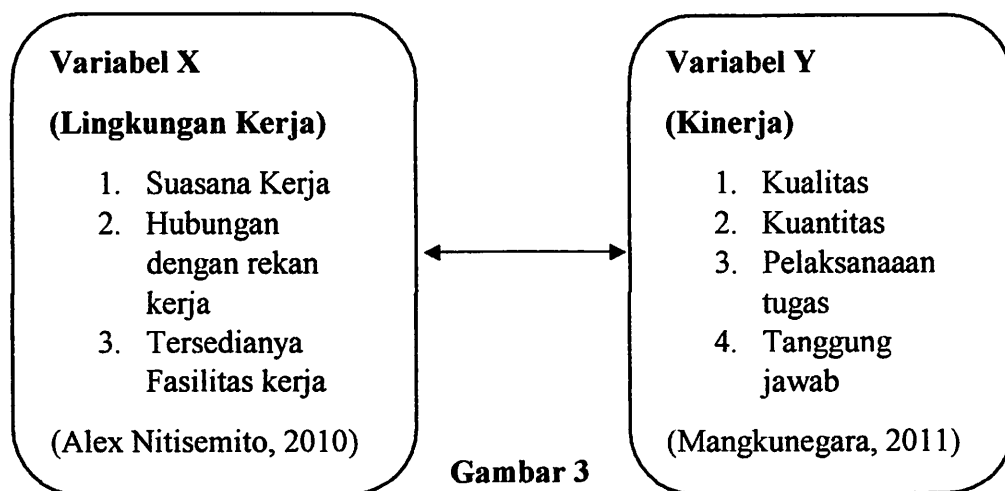
4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari teori dari ahli Manajemen Sumber Daya Manusia diatas , maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Salak Tower Bogor Department FnB Service. Ditetapkan bahwa Lingkungan Kerja sebagai Variabel x dengan Kinerja Karyawan Variabel y.

2.5.2 Konstelasi Penelitian

Agar penelitian ini mudah pelakasanaanya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 3

Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenarannya agar dapat atau layak dipertanggung jawabkan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Departement FnB Service Salak Tower Hotel Bogor.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Department FnB service pada Salak Hotel Bogor. Saya melakukan observasi dan wawancara langsung kepada Sekretaris Manajer.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Salak Tower Hotel Bogor Departement FnB service .

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan yang ada di Salak Tower Hotel Bogor Department FnB service, data yang diperoleh penulis dari respon individu. Individu yang di maksud adalah seluruh karyawan Salak Tower Hotel Bogor Departement FnB Service yang berjumlah 59 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Salak Tower Hotel Bogor yang beralamat di Jalan Salak No. 38-40, Babakan, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129, Indonesia.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan data primer diperoleh melalui kuesioner dari jawaban setiap responden. Sedangkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap Supervisor, pengamatan langsung pada Salak Tower Hotel dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Department FnB Service pada Salak Tower Hotel Bogor

Variable	Indikator	Dimensi	Skala
Lingkungan Kerja	1. Suasana kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keadaan ruang kerja • Intesitas cahaya • Suhu udara • Pengaruh kebisingan 	Ordinal
	2. Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama antar karyawan • Komunikasi antar karyawan • Komunikasi dengan atasan 	Ordinal
	3. Tersedianya Fasilitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana pendukung • Kondisi sarana kerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menunjukkan kerapihan dalam bekerja • Karyawan menunjukkan ketelitian dalam bekerja • Hasil kerja sesuai yang diharapkan perusahaan • Karyawan memeriksa hasil kerjanya 	Ordinal

	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan karyawan sesuai target • Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan • Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan • Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai 	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif • Karyawan serius melakukan pekerjaannya hingga selesai. • Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan • Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab • Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP • Karyawan merapikan alat-alat kerja setelah selesai 	Ordinal

		digunakan <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memeriksa alat-alat kerja secara periodik 	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.5 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara :

- a. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pada Salak Tower Hotel.
- b. Wawancara, langsung dengan supervisor Salak Tower Hotel untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- c. Kuesioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

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

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

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

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

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = jumlah skor item

$\sum Yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 3
Indeks Korelasi

Interval	Tingkat validitas
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat Lemah (tidak valid)

Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Correlated item-Total Correlation* dengan r tabel. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n=17$ digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

1. Uji validitas variabel (X) lingkungan kerja dilakukan terhadap 3 indikator yang di jabarkan 31 dimensi lingkungan kerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	keterangan	Kesimpulan
1	Suasana Kerja	Suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan	0,698	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2		Ruang kerja mendukung pekerjaan menjadi lebih maksimal	0,659	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3		Ruang kerja menjadi tempat yang nyaman	0,698	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4		Ruang kerja mendukung kreativitas dalam bekerja	0,469	0,361	R tabel < R hitung	Valid
5		Ruang kerja membuat semangat dalam bekerja	0,704	0,361	R tabel < R hitung	Valid
6		Ruang kerja saya terhindar dari kebisingan membuat saya lebih berkonsentrasi dalam bekerja	0,820	0,361	R tabel < R hitung	Valid
7		Pencahayaan membuat lebih aman dalam bekerja	0,651	0,361	R tabel < R hitung	Valid
8		Pencahayaan memadai untuk menunjang pekerjaan	0,635	0,361	R tabel < R hitung	Valid
9		Pencahayaan memperlancar aktivitas kerja	0,605	0,361	R tabel < R hitung	Valid
10		Suhu udara di ruang kerja menunjang pekerjaan	0,721	0,361	R tabel < R hitung	Valid
11		Sirkulasi udara di ruang kerja beroperasi dengan baik	0,106	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid

12		Ventilasi udara di ruang kerja menunjang pekerjaan	0,169	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
13		Dekorasi di tempat kerja enak dipandang membuat saya nyaman dalam bekerja kesalahan	0,620	0,361	R tabel < R hitung	Valid
14	Hubungan dengan rekan kerja	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik	0,532	0,361	R tabel < R hitung	Valid
15		Rekan Kerja membantu ketika dibutuhkan	0,619	0,361	R tabel < R hitung	
16		Rekan kerja selalu memberika arahan ketika yang lain melakukan kesalahan	0,483	0,361	R tabel < R hitung	Valid
17		Saya merasa dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain	0,190	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
18		Rekan kerja selalu mengajari bila ada pekerjaan yang tidak dimengerti	0,532	0,361	R tabel < R hitung	Valid
19		Rekan kerja selalu memeberi masukan agar karyawn yang lain menjadi lebih baik	0,719	0,361	R tabel < R hitung	Valid
20		Atasan tidak menutup diri jika karyawan ada kendala dalam bekerja	0,308	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
21		Atasan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan ide	0,240	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
22		Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh saya	0,483	0,361	R tabel < R hitung	Valid

23		Atasan bersikap ramah dan santun pada semua karyawan	0,698	0,361	R tabel < R hitung	Valid
24		Atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan	0,469	0,361	R tabel < R hitung	Valid
25	Tersedianya Fasilitas Kerja	Menyediakan sarana beribadah yang memadai	0,698	0,361	R tabel < R hitung	Valid
26		Menyediakan tempat parkir yang memadai	0,659	0,361	R tabel < R hitung	Valid
27		Menyediakan sarana olahraga	0,721	0,361	R tabel > R hitung	Valid
28		Sarana toilet untuk karyawan terjaga kebersihannya dengan baik	0,599	0,361	R tabel > R hitung	Valid
29		Perusahaan menyediakan ruang makan yang nyaman dan bersih untuk karyawan	0,651	0,361	R tabel > R hitung	Valid
30		Fasilitas peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai	0,141	0,361	R tabel > R hitung	Tidak Valid
31		Menyediakan sarana khusus atau umum untuk karyawan	0,212	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid

Sumber data : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas lingkungan kerja diatas, dengan kriteria R tabel 0,361 dari 31 soal lingkungan kerja terdapat 24 soal yang sudah valid yaitu soal no 1-10,13-16, 18-19, 22-29 dan 7 soal yang tidak valid yaitu no 11, 12, 17, 20, 21,30, 31 dengan R hitung < R tabel 0,361.

- Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator kinerja karyawan yang dijabarkan 16 dimensi dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hasil uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan	kesimpulan
1	Kualitas	Karyawan menunjukkan kerapihan dalam bekerja	0,638	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2		Karyawan menunjukkan ketelitian dalam bekerja	0,622	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3		Hasil kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan	0,716	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4		Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya	0,122	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
5	Kuantitas	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target	0,662	0,361	R tabel > R hitung	Valid
6		Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	0,340	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
7		Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan	0,703	0,361	R tabel < R hitung	Valid
8		Karyawan melaksanakan tugas hingga selsai	0,788	0,361	R tabel < R hitung	Valid

9	Pelaksanaan tugas	Karyawan mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif	0,675	0,361	R tabel < R hitung	Valid
10		Karyawan serius melakukan pekerjaannya hingga selesai	0,338	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
11		Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	0,656	0,361	R tabel < R hitung	Valid
12		Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	0,674	0,361	R tabel < R hitung	Valid
13	Tanggung jawab	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,659	0,361	R tabel < R hitung	Valid
14		Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	0,622	0,361	R tabel < R hitung	Valid
15		Karyawan merapikan alat-alat setelah selesai dipakai	0,716	0,361	R tabel < R hitung	Valid
16		Karyawan memeriksa lat alat kerja secara periodik	0,250	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid

Sumber data : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan diatas, dengan kriteria R tabel 0,361 dari 16 soal kinerja karyawan terdapat 12 soal yang sudah valid yaitu soal no 1-3, 5, 7-9, 11-15 dan 4 soal yang tidak valid yaitu soal no 4, 6, 10, 16 dengan R hitung < R tabel 0,361.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS 22.

Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada R tabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum v_i}{vt} \right]$$

Dimana :

- K = jumlah butir
- v_i = varians dari butir ke-i
- V = varians total skor butir

Kriteria penilaian terhadap Koefisien α - *Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 6
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat reliabel

1. Menguji reliabilitas instrument variabel (X) lingkungan kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0,936	0,933	Reliabel
	Item 2	0,936	0,933	Reliabel
	Item 3	0,936	0,932	Reliabel
	Item 4	0,936	0,937	Reliabel
	Item 5	0,936	0,932	Reliabel
	Item 6	0,936	0,930	Reliabel
	Item 7	0,936	0,932	Reliabel
	Item 8	0,936	0,934	Reliabel
	Item 9	0,936	0,935	Reliabel
	Item 10	0,936	0,933	Reliabel
	Item 13	0,936	0,934	Reliabel
	Item 14	0,936	0,935	Reliabel
	Item 15	0,936	0,934	Reliabel
	Item 16	0,936	0,936	Reliabel
	Item 18	0,936	0,935	Reliabel
	Item 19	0,936	0,932	Reliabel
	Item 22	0,936	0,935	Reliabel
	Item 23	0,936	0,932	Reliabel
	Item 24	0,936	0,937	Reliabel
	Item 25	0,936	0,933	Reliabel
	Item 26	0,936	0,933	Reliabel
	Item 27	0,936	0,933	Reliabel
	Item 28	0,936	0,935	Reliabel
	Item 29	0,936	0,932	Reliabel

Sumber data : output SPSS 22

Tabel 8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,936	24

Sumber data : output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,936 > 0,8$ yang artinya instrument variabel lingkungan kerja sangat reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji reliabilitas instrument variabel (Y) kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program komputer statistics SPSS 22 maka dapat diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item pernyataan	Cronbach' Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,906	0,903	Reliabel
	Item 2	0,906	0,901	Reliabel
	Item 3	0,906	0,896	Relibel
	Item 5	0,906	0,899	Reliabel
	Item 7	0,906	0,896	Reliabel
	Item 8	0,906	0,893	Reliabel
	Item 9	0,906	0,904	Reliabel
	Item 11	0,906	0,899	Reliabel
	Item 12	0,906	0,898	Reliabel
	Item 13	0,906	0,900	Reliabel
	Item 14	0,906	0,901	Reliabel
	Item 15	0,906	0,896	Reliabel

Sumber data : output SPSS 22

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,906	12

Sumber data : output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,906 > 0,8$ yang artinya instrumen variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.6.3 Teknik Analisis Regresi

Untuk memprediksi seberapa kuat hubungan variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Kriterium

X = Variabel Prediktor

b = Koefisien Prediktor (slope garis regresi)

a = Bilangan konstan (intercep garis regresi)

Nilai a maupun nilai b dapat dihitung melalui rumus yang sederhana untuk memperoleh nilai a dapat digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sedangkan nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

3.6.4 Korelasi *Pearson Product Moment*

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval, ratio atau ordinal, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus :

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

Korelasi *pearson product moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$.

Jika $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna

$r = 0$ artinya tidak ada korelasi

$r = 1$ artinya korelasinya sangat kuat

Tabel 11
Indeks Korelasi Nilai r

Interval	Tingkat validitas
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat Lemah (tidak valid)

3.6.5 Analisis Koefisien Derteminasi

Untuk menegetahui seberapa besar lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

3.6.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Sebagai berikut:

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

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi hasil r hitung

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan.

3.6.7 Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$: Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

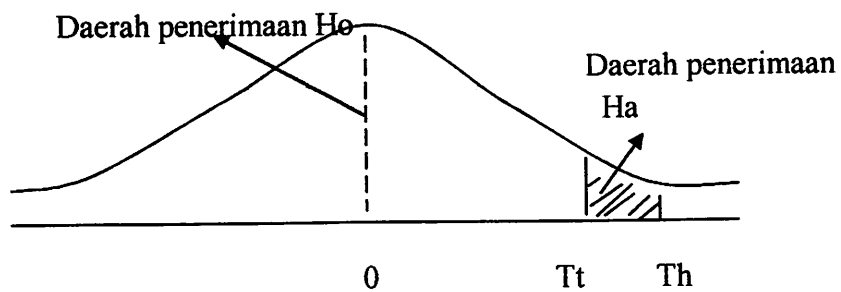
Mencari t-tabel digunakan

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kriteria terima atau tolak H_0

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.
- Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.



Gambar 3
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Salak Tower Hotel Bogor

Salak Tower Hotel Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa. Salak Tower Hotel berdiri sejak awal tahun 2015. Dan hingga sekarang sudah menjadi jajaran Hotel terbaik di Kota bogor. Salak Tower Hotel Bogor merupakan anak perusahaan dari Hotel Salak The Heritage yang terletak tepat di samping Gedung Balai kota Bogor.

Salak Tower Hotel beralamat di Jalan Salak No. 38-40 Kota bogor ini merupakan hotel tertinggi di Kota Bogor yaitu 20 lantai. Salak Tower Hotel memiliki 150 kamar dan mempunyai fasilitas-fasilitas seperti Restoran, Bar, Kolam Renang, Pusat Kebugaran, ruang rapat dan *Ballroom*.

Ada juga visi dan misi dari Salak Tower Hotel Bogor yaitu :

Visi Salak Tower Hotel Bogor: Berusaha menjadi perusahaan yang membuat kesan berbeda dan memberikan kesan positif dengan semua kalangan:

1. Sumber Daya Manusia : kami mengembakan dengan tim yang berbakat dengan sikap positif, kreatif, da inovatif serta dengan pengalaman yang sangat baik membuat tamu kami senang, tersenyum dengan kepuasan.
2. Mitra Kerja : Kami bersama-sama menciptakan tekad yang kuat, hubungan jangka panjang dan hubungan saling menghargai.
3. Portofolio : Kami berusaha untuk mengembangkan hotel yang inovatif untuk menjadi terkemuka.

Misi Salak Tower Hotel Bogor: Kami bertujuan untuk memberikan pelayanan hotel yang berkualitas dan memberikan keramahan dengan desain yang unik yang akan membuat orang senang dan tersenyum dan kepuasan seluruh kalangan.

4.1.2 Kegiatan Usaha

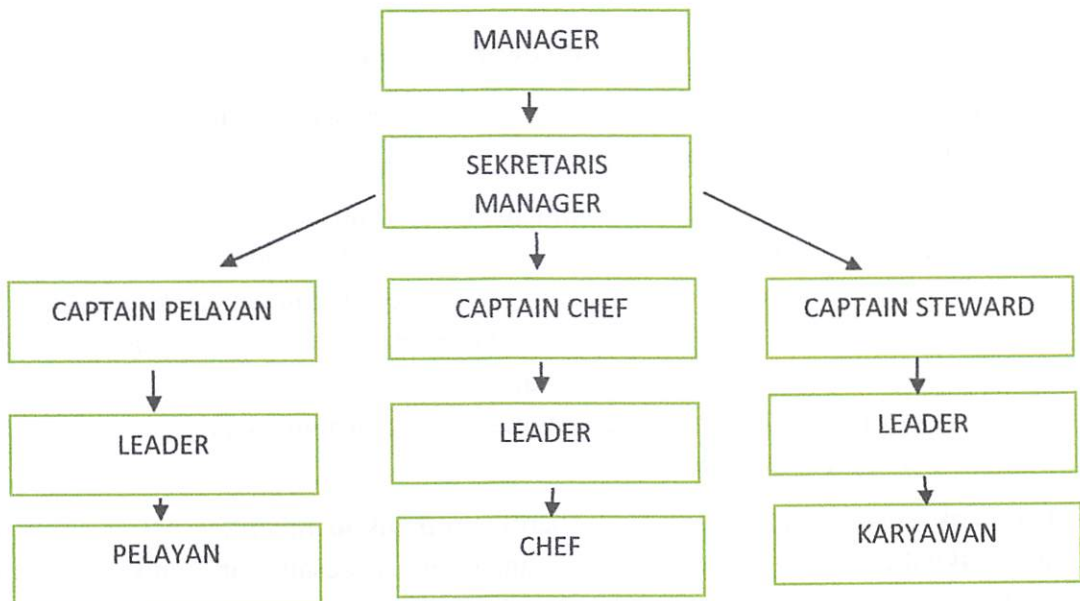
Salak Tower Hotel Bogor merupakan salah satu hotel tertinggi di Kota Bogor. Bisnis yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa. Harga kamar di hotel di Salak Tower Hotel terjangkau namun bertaraf internasional dengan didukung fasilitas seperti *Touchless Key, IDD call, TV interaktif, AC Digital* dan akses internet *High Speed WiFi*.

Salak Tower Hotel pun menawarkan banyak fasilitas eksklusif seperti kolam renang outdoor, restoran yang bernama Skyview bekapasitas hingga 255 orang yang mempunyai menu andalan seperti Nasi Goreng Salak, Sop Buntut, dan banyak lainnya,

Skyview pun menyajikan buffet dengan makanan yang berbeda-beda setiap harinya. Salak Tower pun memiliki Bar yang bernama Oasis yang menyajikan minuman beralkohol maupun non alkohol menu andalan di Oasis adalah jus salaknya. Salak Tower Hote pun memiliki 14 ruang rapat dan 1 Ballroom yang besar berkapasitas hingga 500 orang. Dengan kapasitas seperti itu tidak heran banyak sekali yang memilih menginap di Salak Tower Hotel. Hingga saat ini Salak Tower Hotel Bogor menjadi hotel yang patut bersaing di Kota Bogor dan menjadi Hotel terbaik di Kota Bogor.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Karyawan Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service memiliki tugas sesuai jabatan masing-masing, adapun struktur organisasi dan uraian tugas sebagai berikut :



Gambar 5

Struktur Organisasi FnB Department

Uraian tugas :

1. Manager
Mengawasi pelaksanaan program kerja para karyawan, dan menerapkan kerja konseptual kedalam bentuk operasional.
2. Sekretaris Manager
Hampir sama seperti Manager namun yang membedakan hanya kebijakan pengambilan keputusan keuangan dan *Budgeting*.
3. Captain

Bertanggung jawab kepada Manager terhadap lancarnya operasional di sebuah tempat kerja

4. Leader

Bertanggung jawab kepada Captain, bertugas melayani tamu dalam hal tertentu.

5. Pelayan

Bertugas dalam memenuhi semua kebutuhan tamu dan mempersiapkan perlengkapan yang akan digunakan dalam operasional.

6. Chef

Bertugas membuat standar resep yang diinginkan oleh tamu.

7. Steward

Bertanggung jawab mengurus alat alat dapur dan mengupayakan kebersihan lingkungan daerah kerja.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 59 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui table 13 dibawah ini:

Tabel 12
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-Laki	50	85
Perempuan	9	15
Jumlah	59	100

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 6
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yakni 50 responden atau sebesar (85%) dan sisanya responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 9 orang atau sebesar (15%) sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB service pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

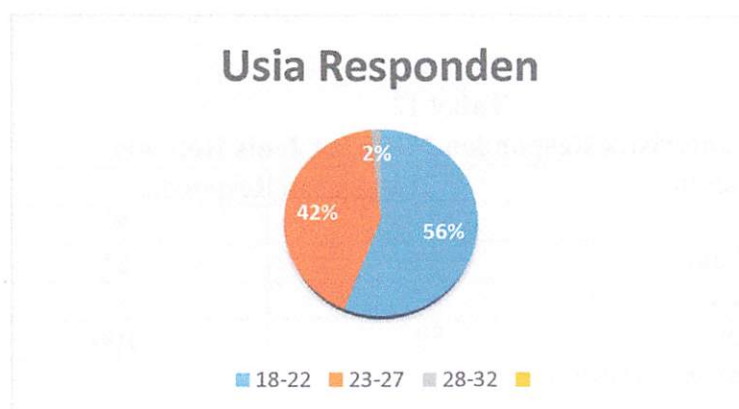
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 14 berikut:

Tabel 13
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
18-22	33	56
23-27	25	42
28-32	1	2
33-37	-	-
38-42	-	-
> 42	-	-
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 7
Usia Responden

Berdasarkan data diatas diketahui responden terbesar adalah responden yang berumur antara 18-22 tahun yakni sebanyak 33 orang atau sebesar (56%). lalu kedua terbanyak adalah usia 23-27 sebanyak 25 orang atau (42%) dan selebihnya berumur 28-32 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar (2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jumlah usia responden adalah 18-22 tahun dengan jumlah 33 karyawan (56%).

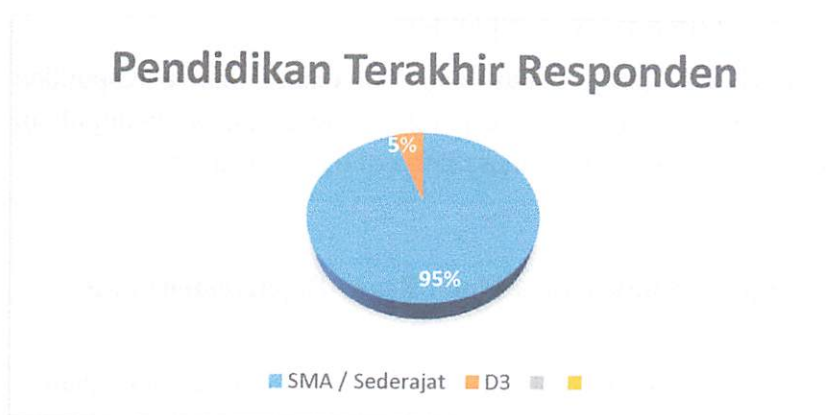
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 15 dibawah yaitu;

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/ Sederajat	56	95
D3	3	5
S1	0	0
Pasca Sarjana	0	0
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 8
Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pada tabel diatas, dari 59 orang responden terdapat 56 karyawan atau (95%) memiliki pendidikan terakhir SMA/ Sederajat dan terdapat 3 karyawan atau (5%) memiliki pendidikan terkahir D3. Hal ini didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja yang masih segar dan muda diutamakan agar mengasah kemampuan kerja di dalam bidangnya agar menjadi lebih baik.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden menurut lama bekerja dapat disajikan melalui tabel 16 dibawah ini, yaitu:

Tabel 15
Karakteristik Reponden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
Dibawah 1 Tahun	59	100
1-5 Tahun	0	-
5-10 Tahun	0	-
Diatas 10 Tahun	0	-
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer kuesioner



Gambar 9
Lama Kerja Responden

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 59 responden (100%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja di bawah 1 tahun.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel Bogor Departement FnB Service

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mendukung karyawan bekerja dengan baik, dengan lingkungan kerja baik kinerja karyawan menjadi meningkat dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Berikut adalah penilaian terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service :

1. Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

a. Suasana Kerja

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 24 dimensi yang berasal dari 3 indikator lingkungan kerja, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 16
Jawaban “Suasana di Tempat Kerja Saya Harmonis dan Menyenangkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	20,3
Setuju	4	29	116	49,1
Kurang Setuju	3	17	51	28,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	229	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja melalui pernyataan “Suasana di Tempat Kerja saya Harmonis dan Menyenangkan”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 49,1%, memilih kurang setuju dengan persentase 28,8% dan 20,3% memilih sangat setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya karyawan merasa suasana di tempat mereka bekerja harmonis tak ada perselisihan dan rekan kerja di area kerja bersifat menyenangkan.

Tabel 17
Jawaban “Ruang Kerja Mendukung Pekerjaan Saya Menjadi Maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32,2
Setuju	4	37	148	62,8
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	252	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja melalui pernyataan “ruang kerja mendukung pekerjaan saya menjadi maksimal”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 62,8%, memilih sangat setuju dengan persentase 32,2%, dan 5% memilih kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya karyawan merasa semangat dalam pekerjaannya diakrenakan ruang kerja

yang digunakan oleh karyawan nyaman dan membuat pekerjaan menjadi lebih maksimal.

Tabel 18
Jawaban “Ruang Kerja Menjadi Tempat yang Nyaman Bagi Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25,4
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	8	24	13,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	241	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “ruang kerja menjadi tempat yang nyaman bagi saya”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 59,3%, memilih sangat setuju dengan persentase 25,4%, memilih kurang setuju dengan persentase 13,5% dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya karyawan merasa betah datang ke tempat kerja mereka karena ruang kerja yang digunakan membuat mereka nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan lebih mudah untuk diselesaikan.

Tabel 19
Jawaban “Ruang Kerja Mendukung Kreativitas Saya dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23,8
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	9	27	15,2
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	239	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “ruang kerja mendukung kreativitas saya dalam bekerja”, persentase tertinggi

yaitu responden memilih setuju dengan persentase 59,3%, memilih sangat setuju dengan persentase 23,8%, memilih kurang setuju dengan persentase 15,2% dan 1,7% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya karyawan selau memberikan inovasi dan ide ide yang baru bagi perusahaan diakrenakan ruang kerja yang digunakan sangat menunjang karyawan berkreativitas.

Tabel 20
Jawaban “Ruang Kerja Membuat Saya lebih Bersemangat dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39
Setuju	4	28	112	47,4
Kurang Setuju	3	8	24	13,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	251	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “ruang kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 47,4%, memilih sangat setuju dengan persentase 39%, dan 13,6% memilih kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Sangat Setuju” yang berarti karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan olehnya lebih cepat selesai dikerjakan.

Tabel 21
Jawaban “Ruang Kerja Saya Terhindar dari Kebisingan Membuat Saya Lebih Berkonsentrasi dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35,6
Setuju	4	31	124	52,5
Kurang Setuju	3	6	18	10,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		59	249	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “ruang saya terhindar dari kebisingan membuat saya lebih berkonsentrasi dalam bekerja”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 52,5%, memilih sangat setuju dengan persentase 35,6%, memilih kurang setuju dengan persentase 10,1% dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya ruang kerja yang digunakan cukup kedap suara sehingga terhindar dari kebisingan yang membuat karyawan itu lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaanya.

Tabel 22
Jawaban “Pencahayaannya Membuat Saya lebih Aman dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35,7
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	2	6	3,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	253	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “pencahayaannya membuat saya lebih aman dalam bekerja”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 59,3%, memilih sangat setuju dengan persentase 35,7%, memilih kurang setuju dengan persentase 3,4% dan 1,6% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya penerangan ataupun pencahayaannya di tempat karyawan bekerja sudah menyesuaikan dengan standar tidak terlalu gelap dan tidak terlalu terang sehingga karyawan merasa lebih aman dalam bekerja.

Tabel 23
Jawaban “Pencapaian Memadai untuk Menunjang Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34
Setuju	4	30	120	50,9
Kurang Setuju	3	8	24	13,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	246	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “pencapaian memadai untuk menunjang pekerjaan”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 50,9%, memilih sangat setuju dengan persentase 34%, memilih kurang setuju dengan persentase 13,5% dan 1,6% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya pencapaian di ruang kerja sudah cukup sehingga membuat para karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja.

Tabel 24
Jawaban “Pencapaian Memperlancar Aktivitas Kerja Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28,8
Setuju	4	32	128	54,2
Kurang Setuju	3	9	27	15,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		59	241	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “pencapaian memperlancar aktivitas kerja saya”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 54,2%, memilih sangat setuju dengan persentase 28,8%, memilih kurang setuju dengan persentase 15,2% dan 1,8% untuk persentase sangat tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya pencahayaan di ruang kerja karyawan sudah cukup memadai sehingga karyawan lebih lancar dalam bekerja dan lebih cepat selesai pekerjaan yang dikerjakannya.

Tabel 25
Jawaban “Suhu Udara di tempat Kerja Menunjang Pekerjaan Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	47,4
Setuju	4	26	104	44
Kurang Setuju	3	4	12	6,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	258	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “suhu udara di tempat kerja menunjang pekerjaan saya”, persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju dengan persentase 47,4%, memilih setuju dengan persentase 44%, memilih kurang setuju dengan persentase 6,8% dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Sangat Setuju” yang artinya ruang kerja yang digunakan oleh karyawan tidak terlalu dingin dan juga tidak terlalu panas sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat pekerjaan yang dikerjakan lebih cepat selesai.

Tabel 26
Jawaban “Dekorasi di Tempat Kerja Saya Enak Dipandang Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39
Setuju	4	33	132	56
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	256	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Suasana Kerja melalui pernyataan “dekorasi di tempat kerja saya enak dipandang membuat saya nyaman dalam bekerja”, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 56%, memilih sangat setuju dengan persentase 39%, dan 5% memilih kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya banyak dekorasi di ruang kerja karyawan yang membuat karyawan tidak merasa jenuh, sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan indikator “Suasana Kerja” yang berjumlah 11 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah pernyataan “ Suhu Udara di tempat Kerja Menunjang Pekerjaan Saya” dengan skor total 258 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Suasana di Tempat Kerja Harmonis dan Menyenangkan” dengan skor total 229.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Tabel 27

Jawaban “Kerja Sama Antar Karyawan Berjalan dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	34
Setuju	4	37	148	62,7
Kurang Setuju	3	2	6	3,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	254	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator Hubungan dengan Rekan Kerja melalui pernyataan kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 62,7%, memilih sangat setuju dengan persentase 34%, dan 3,3% memilih kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya karyawan merasa kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik sehingga hampir tidak ada perselisihan yang terjadi antar karyawan yang bisa mengganggu pekerjaan.

Tabel 28

Jawaban “Rekan Kerja Saya Membantu Ketika Membutuhkan Bantuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30,5
Setuju	4	34	136	57,8
Kurang Setuju	3	5	15	8,4
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	245	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan rekan kerja saya membantu ketika membutuhkan bantuan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57,8%, memilih sangat setuju dengan persentase 30,5%, memilih kurang setuju dengan persentase 8,4% dan 3,3%% memilih tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya karyawan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya karena rekan kerja selalu siap dan selalu ada jika karyawan membutuhkan bantuan.

Tabel 29

Jawaban “Rekan Kerja Saya Memberikan Arahan Ketika Saya Melakukan Kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23,9
Setuju	4	42	168	71,1
Kurang Setuju	3	2	6	3,3
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	246	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan rekan kerja saya memberikan arahan ketika saya melakuakn kesalahan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 71,1%, memilih sangat setuju dengan persentase 23,9%, memilih kurang setuju dengan persentase 3,3% dan 1,7% memilih tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden memilih “Setuju” yang artinya rekan kerja bersifat kooperative jika ada karyawan yang melakukan kesalahan, karyawan yang lain langsung memberikan arahan atau masukan agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

Tabel 30
Jawaban “Rekan Kerja Selalu Mengajari Saya Jika Ada Pekerjaan yang Saya Tidak Mengerti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30,5
Setuju	4	27	108	45,9
Kurang Setuju	3	12	36	20,3
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	238	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan rekan kerja selalau mengajari saya jika ada pekerjaan yang saya tidak mengerti, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 45,9%, memilih sangat setuju dengan persentase 30,5%, memilih kurang setuju dengan persentase 20,3% dan 3,3%% memilih tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan lebih mudah mempelajari hal hal baru yang sulit dipahami karena selau ada rekan kerja yang mengajari jika ada pekerjaan yang sulit dimengerti.

Tabel 31
Jawaban “Rekan Kerja Saya Selalu Memberi Masukan agar Saya Menjadi Lebih Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25,4
Setuju	4	32	128	54,2
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,7
Jumlah		59	236	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan rekan kerja saya selalu memberi masukan agar sya menjadi lebih baik, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 54,2%, memilih sangat setuju dengan persentase 25,4%, memilih kurang setuju dengan persentase 17%, memilih tidak setuju dengan persentase 1,7% dan 1,7% untuk persentase sangat tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya rekan kerja memberikan perhatian dalam hal pekerjaan ke setiap karyawan yang lain dan selalu memotivasi karyawan itu sendiri agar menjadi lebih baik.

Tabel 32
Jawaban “Atasan Memberikan Uraian Tugas yang Dapat Dipahami Oleh Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	37,2
Setuju	4	31	124	52,6
Kurang Setuju	3	5	15	8,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	251	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh saya , persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 52,6%, memilih sangat setuju dengan persentase 37,2%, memilih kurang setuju dengan persentase 8,4% dan 1,8%% memilih tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya atasan mempermudah dalam menyampaikan tugas-tugas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri

Tabel 33
Jawaban “Atasan Bersikap Ramah dan Santun Pada Semua Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,9
Setuju	4	34	136	57,7
Kurang Setuju	3	5	15	8,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	251	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan atasan bersikap ramah dan santun pada semua karyawan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57,7%, memilih sangat setuju dengan persentase 33,9%, dan 8,4% memilih kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya atasan selalu berkomunikasi dengan baik terhadap karyawannya dan santun sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Tabel 34
Jawaban “Atasan Dapat Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif bersama Bawahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23,7
Setuju	4	38	152	64,4
Kurang Setuju	3	6	18	10,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	245	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator hubungan dengan rekan kerja melalui pernyataan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 64,4%, memilih sangat setuju dengan persentase 23,7%, memilih kurang setuju dengan persentase 10,1% dan 1,8% memilih tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya atasan mau turun ke lapangan dimana para bawahan bekerja dan tidak ada kecanggungan antara atasan dan bawahan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

Berdasarkan indikator “Hubungan dengan Rekan Kerja” yang berjumlah 8 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah pernyataan “ Kerja Sama Antar Karyawan Berjalan dengan Baik” dengan skor total 254 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Rekan Kerja Saya Selalu Memberi Masukan agar Saya Menjadi Lebih Baik” dengan skor total 236.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Tabel 35
Jawaban “Perusahaan Menyediakan Sarana Untuk Beribadah yang Nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30,5
Setuju	4	34	136	57,7
Kurang Setuju	3	7	21	11,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	247	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator tersedianya fasilitas kerja melalui pernyataan perusahaan menyediakan sarana untuk beribadah yang nyaman, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57,7%, memilih sangat setuju dengan persentase 30,5%, dan 11,8% untuk persentase kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya Salak Tower Hotel memfasilitasi karyawannya untuk beribadah dengan nyaman dan khusuk.

Tabel 36
Jawaban “Perusahaan Menyediakan Tempat Parkir yang Memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	27,2
Setuju	4	41	164	69,5
Kurang Setuju	3	2	6	3,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	247	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator tersedianya fasilitas kerja melalui pernyataan perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 69,5%, memilih sangat setuju dengan persentase 27,2%, dan 3,3% untuk persentase kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya tempat parkir karyawan tidak kekurangan lahan sehingga karyawan lebih nyaman dalam menaruh kendarannya masing-masing.

Tabel 37
Jawaban “Perusahaan Menyediakan Sarana Olahraga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,9
Setuju	4	32	128	54,2
Kurang Setuju	3	6	18	10,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	248	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator tersedianya fasilitas kerja melalui pernyataan perusahaan menyediakan sarana olahraga, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 54,2%, memilih sangat setuju dengan persentase 33,9%, memilih kurang setuju dengan persentase 10,1% dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya Salak Tower Hotel memfasilitasi karyawannya berolahraga agar lebih sehat dan agar tidak terlalu kaku menghadapi pekerjaan yang diberikan.

Tabel 38
Jawaban “Sarana Toilet Untuk Karyawan Terjaga Kebersihannya dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32,2
Setuju	4	31	124	52,5
Kurang Setuju	3	8	24	13,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	245	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator tersedianya fasilitas kerja melalui pernyataan sarana toilet untuk karyawan terjaga kebersihannya dengan baik, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 52,5%, memilih sangat setuju dengan persentase 32,2%, memilih kurang setuju dengan persentase 13,5 dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya Salak Tower Hotel memiliki fasilitas toilet untuk karyawan yang nyaman dan bersih.

Tabel 39
Jawaban “Perusahaan Menyediakan Ruang Makan yang Nyaman dan Bersih untuk Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35,5
Setuju	4	34	136	57,7
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	252	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator tersedianya fasilitas kerja melalui

pernyataan perusahaan menyediakan ruang makan yang nyaman dan bersih untuk karyawan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57,7%, memilih sangat setuju dengan persentase 35,5%, memilih kurang setuju dengan persentase 5% dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya ruang makan untuk karyawan membuat karyawan nyaman dalam menyatap makanannya dan memberikan makanan yang sehat bagi karyawan unuk menunjang pekerjaan par karyawan.

Berdasarkan indikator “Tersedianya Fasilitas Kerja” yang berjumlah 5 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah penyataan “Perusahaan Menyediakan Ruang Makan yang Nyaman dan Bersih untuk Karyawan” dengan skor total 252 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Sarana Toilet untuk Karyawan Terjaga Kebersihannya dengan Baik” dengan skor total 245.

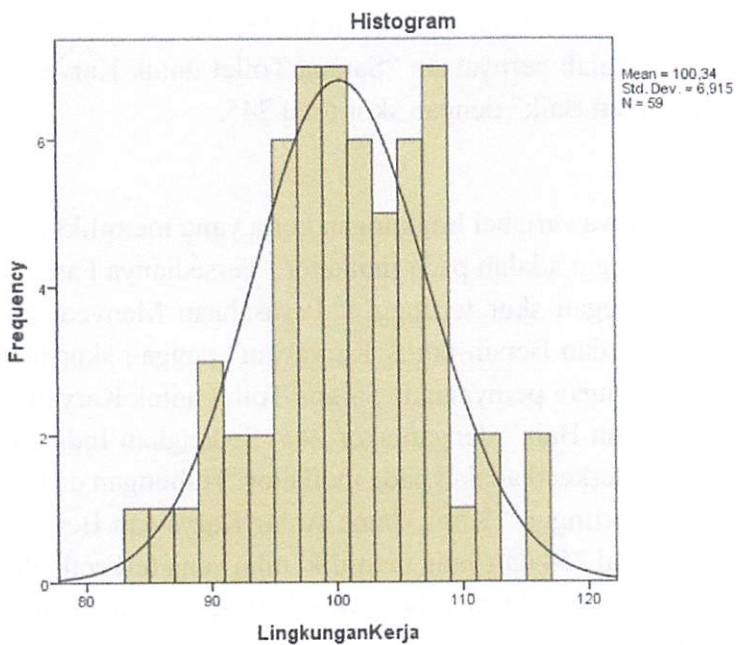
Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator “Tersedianya Fasilitas Kerja” dengan pernyataan degan skor tertinggi ” Perusahaan Menyediakan Ruang Makan yang Nyaman dan Bersih untuk Karyawan” dengan skor total 252 dan nilai yang terkecil dengan pernyataan “Sarana Toilet untuk Karyawan Terjaga Kebersihannya dengan Baik” dengan skor 245. Sedangkan Indikator yang memiliki rata-rata niali terkecil adalah pada indikator “Hubungan dengan Rekan Kerja” dengan skor tertinggi “ Kerja Sama Antar Karyawan Berjalan dengan Baik” dengan skor total 254 dan yang memiliki nilai yang terkecil ialah pernyataan “Rekan Kerja Saya Selalu Memberi Masukan agar Saya Menjadi Lebih Baik” dengan skor total 236.

Tabel 40
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
LingkunganKerja		
N	Valid	59
	Missing	0
Mean		100,34
Std. Error of Mean		,900
Median		100,43 ^a
Mode		103

Std. Deviation	6,915
Variance	47,814
Skewness	-,171
Std. Error of Skewness	,311
Kurtosis	-,070
Std. Error of Kurtosis	,613
Range	31
Minimum	84
Maximum	115
Sum	5920

Sumber: output SPSS 22



Gambar 10
Histogram Lingkungan Kerja

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel lingkungan kerja (X) :

$$\text{Skor Teoritik : } x = \frac{(1)(24)+5(24)}{2} = 72$$

Maka skor empirik sebesar 100,34 sementara skor teoritik sebesar 72, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (X) yaitu $(100,34 > 72)$ artinya relative baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

a. Kualitas

Tabel 41
Jawaban “Karyawan Menunjukkan Kerapihan dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17
Setuju	4	39	156	66
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	236	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator karyawan menunjukkan kerapihan dalam bekerja, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 66%, memilih sangat setuju dengan persentase 17% dan 17% memilih kurang setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan memang selalu menunjukan kerapihan dalam bekerja yang membuat atasan memberikan nilai tambah terhadap karyawannya.

Tabel 42
Jawaban “Karyawan Menunjukkan Ketelitian dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	27,2
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	6	18	10,2
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	242	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas melalui pernyataan karyawan menunjukkan ketelitian dalam bekeerja, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 59,3%, memilih sangat setuju dengan persentase 27,2%, memilih kurang setuju dengan persentase 10,2% dan 3,3% untuk tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan selalu mencek ulang setiap pekerjaan yang dilakukannya agar tidak ada pekerjaan yang terlewat sedikitpun.

Tabel 43
Jawaban “Hasil Kerja Karyawan Sesuai yang Diharapkan oleh Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32,2
Setuju	4	26	104	44
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	4	8	6,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	237	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator hasil kerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 44%, memilih sangat setuju dengan persentase 32,2%, memilih kurang setuju dengan persentase 17% dan 6,8% untuk tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya para karyawan menunjukkan kerapihan dan ketelitian sesuai yang diinginkan oleh perusahaan dan memberikan usaha yang maksimal untuk pekerjaannya.

Berdasarkan indikator “Kualitas” yang berjumlah 3 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah pernyataan “Karyawan Menunjukkan Ketelitian dalam Bekerja” dengan skor total 242 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Karyawan Menunjukkan Kerapihan dalam Bekerja” dengan skor total 236.

b. Kuantitas

Tabel 44
Jawaban “Hasil Pekerjaan Karyawan Sesuai Target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,9
Setuju	4	27	108	45,8
Kurang Setuju	3	8	24	13,5
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		59	239	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator kuantitas melalui pernyataan Hasil pekerjaan karyawan sesuai target, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 45,8%, memilih sangat setuju dengan persentase 33,9%, memilih kurang setuju dengan persentase 13,5%, memilih tidak setuju dengan persentase 5% dan 1,8% untuk persentase sangat tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan selalu mengerjakan pekerjaanya yang sudah menjadi tanggung jawabnya mencapai target Salak Tower Hotel.

Tabel 45
Jawaban “Karyawan Mampu Melampaui Target yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	22,1
Setuju	4	35	140	59,3
Kurang Setuju	3	9	27	15,2
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	236	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator kuantitas melalui pernyataan karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 59,3%, memilih sangat setuju

dengan persentase 22,1%, memilih kurang setuju dengan persentase 15,2% dan 3,3% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya para karyawan Salak Tower Hotel mnegerjakan pekerjaannya melebihi ekspetasi yang diharapkan Salak Tower Hotel melampaui target yang sudah ditetapkan.

Tabel 46
Jawaban “Karyawan Melaksanakan Tugas hingga Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	22,1
Setuju	4	34	136	57,6
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	235	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator kuantitas melalui pernyataan karyawan melaksanakan tugas hingga selesai, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57,6%, memilih sangat setuju dengan persentase 22,1%, memilih kurang setuju dengan persentase 17% dan 3,3% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaannya dalam keadaan terbengkalai, semua pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan selalu terselesaikan.

Berdasarkan indikator “Kuantitas” yang berjumlah 3 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah pernyataan “Hasil Pekerjaan Karyawan Sesuai Target” dengan skor total 239 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Karyawan Melaksanakan Tugas hingga Selesai” dengan skor total 235.

c. Pelaksanaan Tugas

Tabel 47
Jawaban “Karyawan Mampu Mengatur dan Menentukan Prioritas Kerja Secara Efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	20,3
Setuju	4	34	136	57,7
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	232	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator pelaksanaan tugas melalui pernyataan karyawan mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 57,7%, memilih sangat setuju dengan persentase 20,3%, memilih kurang setuju dengan persentase 17% dan 5% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan pintar dalam menentukan mana pekerjaan yang menjadi prioritas untuk diselesaikan lebih mudah dan cepat selesai.

Tabel 48
Jawaban ‘Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Sesuai Tujuan yang Ditetapkan’

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28,9
Setuju	4	30	120	50,8
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	239	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator pelaksanaan tugas melalui pernyataan karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan

persentase 50,8%, sangat setuju dengan persentase 28,9%, kurang setuju dengan persentase 17% dan 3,3% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan tahu apa sebenarnya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan mampu melaksanakannya.

Tabel 49
Jawaban ‘Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Sesuai Waktu yang Ditetapkan’

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25,4
Setuju	4	32	128	54,2
Kurang Setuju	3	11	33	18,6
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	238	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator pelaksanaan tugas melalui pernyataan karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 54,2%, sangat setuju dengan persentase 25,4%, kurang setuju dengan persentase 18,6% dan 1,8% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menajdi tanggung jawabnya tepat waktu dan tidak ada hambatan.

Berdasarkan indikator “Pelaksanaan Tugas” yang berjumlah 3 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah pernyataan “Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas dengan Sesuai Tujuan yang Ditetapkan” dengan skor total 239 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Karyawan Mampu Mengatur dan Menentukan Prioritas Kerja Secara Efektif” dengan skor total 232.

d. Tanggung Jawab

Tabel 50
Jawaban “Karyawan Mampu Menjalankan Tugas dengan Penuh Tanggung Jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23,8
Setuju	4	28	112	47,4
Kurang Setuju	3	11	33	18,7
Tidak Setuju	2	6	12	10,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	227	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator tanggung jawab melalui pernyataan karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 47,4%, memilih sangat setuju dengan persentase 23,8%, memilih kurang setuju dengan persentase 18,7% dan 10,1% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai.

Tabel 51
Jawaban “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	29
Setuju	4	32	128	54,2
Kurang Setuju	3	8	24	13,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	241	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator tanggung jawab melalui pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 54,2%, memilih sangat

setuju dengan persentase 29%, memilih kurang setuju dengan persentase 13,5% dan 3,3% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan mengerti dan mengetahui SOP yang ditetapkan oleh Slak Tower Hotel dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan SOP yang sudah ditetapkan.

Tabel 52
Jawaban “Karyawan Merapikan Alat-Alat Kerja Setelah Selesai Digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	29
Setuju	4	26	104	44,1
Kurang Setuju	3	9	27	15,2
Tidak Setuju	2	7	14	11,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		59	230	100

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dilakukan penelitian terhadap 59 responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator tanggung jawab melalui pernyataan karyawan merapikan alat-alat kerja setelah selesai digunakan, persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan persentase 44,1%, memilih sangat setuju dengan persentase 29%, memilih kurang setuju dengan persentase 15,2% dan 11,7% untuk persentase tidak setuju.

Dari pernyataan diatas yang tertinggi responden menjawab “Setuju” yang artinya karyawan peka terhadap alat-alat yang yang digunakan untuk bekerja, dan selalu merapihkan kembali alat yang sudah digunakan agar mudah bila ingin menggunakannya kembali.

Berdasarkan indikator “Tanggung Jawab” yang berjumlah 3 pernyataan dapat disimpulkan pernyataan yang memiliki nilai dominan yang tertinggi ialah pernyataan “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai SOP” dengan skor total 241 dan yang memiliki nilai dominan yang terkecil ialah pernyataan “Karyawan Mampu Menjalankan Tugas dengan Penuh Tanggung Jawab” dengan skor total 227.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang memiliki rata-rata nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator “Kualitas” dengan pernyataan dengan skor tertinggi “Karyawan Menunjukkan Ketelitian dalam Bekerja” dengan skor total 242 dan yang memiliki nilai yang terkecil ialah pernyataan “Karyawan Menunjukkan Kerapihan dalam Bekerja” dengan skor total 236. Sedangkan Indikator yang memiliki rata-rata nilai terkecil adalah pada indikator “Tanggung Jawab” dengan skor tertinggi pernyataan “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai SOP” dengan skor total 241 dan yang memiliki nilai yang terkecil ialah pernyataan “Karyawan Mampu Menjalankan Tugas dengan Penuh Tanggung Jawab” dengan skor total 227.

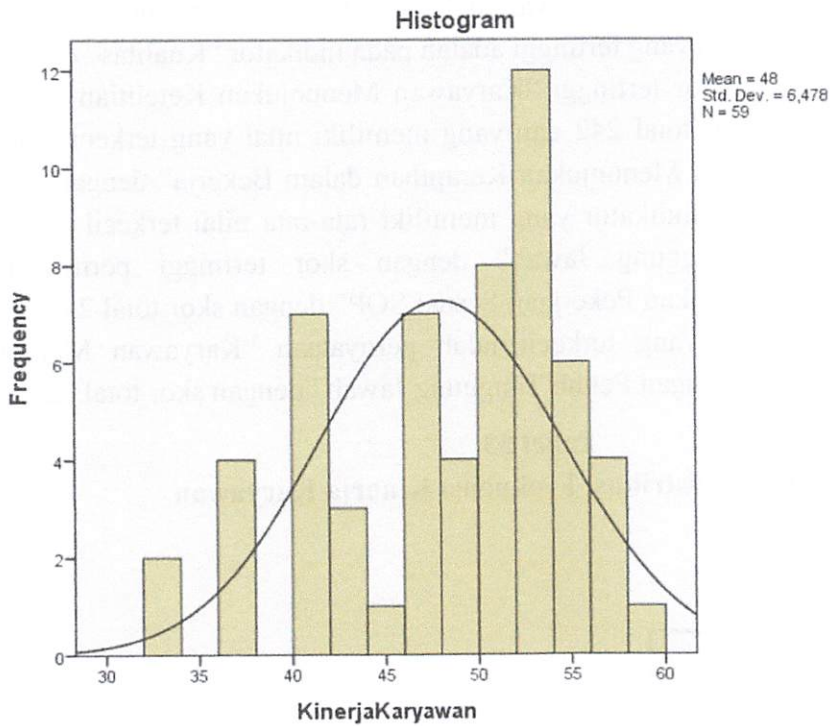
Tabel 53
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics

KinerjaKaryawan

N	Valid	59
	Missing	0
Mean		48,00
Std. Error of Mean		,843
Median		49,63 ^a
Mode		50 ^b
Std. Deviation		6,478
Variance		41,966
Skewness		-,633
Std. Error of Skewness		,311
Kurtosis		-,489
Std. Error of Kurtosis		,613
Range		25
Minimum		33
Maximum		58
Sum		2832

Sumber: output SPSS 22



Gambar 11
Histogram Kinerja Karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel kinerja karyawan (Y) :

$$\text{Skor Teoritik : } x = \frac{(1)(12)+5(12)}{2} = 36$$

Maka skor empirik sebesar 48 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($48 > 36$) artinya relative baik.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service

1. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Berikut akan dilakukan analisis Regresi sedehana menggunakan *SPSS 22* untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

Tabel 54
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,361	,349	5,226

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Berdasarkan perhitungan SPSS diatas dapat disimpulkan besar nilai $r = 0.600$. dari operasi tersebut diperoleh r square sebesar 0.361 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 36.1%.

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan SPSS 22 untuk mengetahui keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

Tabel 55
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		LingkunganKerja	KinerjaKaryawan
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	,600**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	59	59
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	,600**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	59	59

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya Person product moment adalah $r=0,600$. Artinya, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tinggi. Ini berarti H_0 ditolak yang

berarti lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 56
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0.80 – 1.000		Sangat Kuat
0.60 – 0.799	0,600%	Kuat
0.40 – 0.599		Sedang
0.20 – 0.399		Lemah
0.00 – 0.119		Sangat Lemah (tidak valid)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *product moment* bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,805$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,600^2 \times 100\% \\ KD &= 36\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $R = 36\%$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36% sedangkan sisanya 64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0: \rho < 0$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

$H_a: \rho > 0$: Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

b. Menentukan t hitung

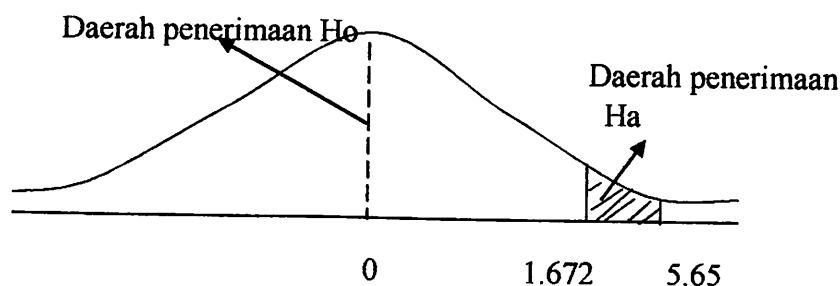
Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T \text{ hitung} &= \frac{0,600\sqrt{59-2}}{\sqrt{1-0,600^2}} \\ &= \frac{4,52}{0,8} \\ &= 5,65 \end{aligned}$$

c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $59-2 = 57$, maka dapat diperoleh t tabel 1.672 .

d. Kurva



Nilai t hitung $>$ t tabel ($5,65 > 1.672$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

4.4 Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan total skor rata-rata empirik sebesar 100,34 dan skor rata-rata teoritik sebesar 72. Skor empirik lebih besar dibanding dengan skor teoritik $100,34 > 72$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (x) dapat dikatakan relative baik.

Organisasi dapat mencapai tujuannya apabila karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka. Kinerja pada Salak Tower Hotel Department FnB Service menurut pengukuran kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 48 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Maka skor empirik lebih besar dari skor teoritik dengan nilai $48 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (y) dapat dikatakan relative baik.

Berdasarkan hasil pengolahan pada bagian 4.3, penelitian ini menunjukkan bahwan variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada tabel 54 dapat diketahhui korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,600, nilai

koefisien determinasi menunjukkan presentase 36% dan 64% dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja. Diketahui nilai thitung adalah sebesar 5,65 dan t tabel sebesar 1.672, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,65 > 1,672$) artinya H_0 ditolak terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai hipotesis yang diajukan.

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti ternyata ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (x) memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan (y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service dengan menggunakan responden 59 orang tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien 0.600 , hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

Hal ini sejalan dengan pendapat Herman Sofyandi (2009 : 38) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel Department FnB relative baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 100,34 sementara skor teoritik sebesar 72, dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel lingkungan kerja (X) yaitu ($100,43 > 72$) jika secara teori hasilnya adalah relative baik
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service relative baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 48 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($48 > 36$) artinya relative baik.
3. Terdapat hubungan yang positif dan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service. Dapat dilihat dari hasil analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0.600$ artinya bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service mempunyai hubungan yang kuat.
 - b. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil 0.36 yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36%, sedangkan sisanya 64% di jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung $>$ ttabel yaitu ($5,65 > 1.672$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna, bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service yaitu sebagai berikut:

1. Pada lingkungan kerja agar dapat dimaksimalkan lagi, disarankan ada satu indikator yang harus diperhatikan yaitu indikator hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut, manajer Department FnB sebaiknya agar lebih memperhatikan bagaimana hubungan dengan rekan kerja apakah baik atau tidak, dan lebih memperkuat kekompakan tim antara satu karyawan dan karyawan lainnya agar menjadi tim yang solid demi mencapai tujuan Salak Tower Hotel Bersama-sama.

2. Pada kinerja karyawan agar dapat ditingkatkan lagi, disarankan ada indikator dari hasil kuesioner yang harus diperhatikan yaitu indikator tanggung jawab. Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut, pihak manajer maupun haru lebih mengawasi karyawannya agar lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan juga para karyawan lebih peka lagi terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan itu sendiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka dengan itu disarankan kepada pihak Salak Tower Hotel Bogor agar lebih memotivasi karyawan untuk memaksimalkan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Bohlander, George, dan Snell, Scott, (2010), *Principles of Human Resources Management, 15th ed.* Mason, South Western, Cengage Learning.
- Byars, Llyod L., (2010), *Human Resources and Personnel Management*, United States of America, Irwin Printed.
- Eko, Widodo Suparno, (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Ihram, (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Hanggraeni, Dewi, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Lemabaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hani, T. Handoko, (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P.M. (2011), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Masagung.
- Herman Sofyandi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Houldsworth, Elizabeth, (2007), *Mengelola Kinerja*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Lucky Wulan, (2011), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Moekijat, (2005), *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Namawai, Haradi, (2006), *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S., (2010), *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Yayasan Aini Syam.

- Odgers, P., (2005), *Administrative Office Management*, South Western, Thomson.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV, Andi Offset.
- Rivai Veithzal, (2011), *Performance Appraisal*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Rivai Veithzal, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins, SP, dan Judge, (2002), *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Sctia.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, (2005), *Psikologi Lingkungan*, Jakarta, PT. Gramedia Gasindo.
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2012), *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto, (2004), *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sinambela, Litjen Poltak, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2015), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sunarto, (2004), *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta, AMUS.
- Sunyoto, Danang, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Sutrinso, Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.

Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.

Vischer, Jacqueline, (2007), *The Effect of The Physical Environment on Job Performance : Toward a Theoretical Model of Workspace Stress*, 10.1002/smi.1134, 175-184.

Wibisono, Darmawan, (2014), *Manajemen Kinerja Korporasi dalam Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator*, Jakarta, Erlangga.

Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
(DIISI OLEH KARYAWAN)

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA SALAK TOWER HOTEL BOGOR DEPARTMENT F&B SERVICE

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.

Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah menjawab kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL X
LINGKUNGAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Suasana Kerja						
1	Suasana ditempat kerja saya harmonis dan menyenangkan					
2	Ruang kerja mendukung pekerjaan saya menjadi maksimal					
3	Ruang kerja menjadi tempat yang nyaman bagi saya					
4	Ruang kerja mendukung kreativitas saya dalam bekerja					
5	Ruang kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
6	Ruang kerja saya terhindar dari kebisingan membuat saya lebih berkonsentrasi dalam bekerja					
7	Pencahayaan membuat saya lebih aman dalam bekerja					
8	Pencahayaan memadai untuk menunjang pekerjaan					
9	Pencahayaan memperlancar aktivitas kerja saya					
10	Suhu udara di tempat kerja menunjang pekerjaan saya					
11	Sirkulasi udara di ruang kerja saya beroperasi dengan baik					
12	Ventilasi udara di ruang kerja menunjang pekerjaan saya					
13	Dekorasi di tempat kerja saya enak dipandang membuat saya nyaman dalam bekerja					
Hubungan dengan Rekan Kerja						
1	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik					

2	Rekan kerja saya membantu ketika saya membutuhkan bantuan					
3	Rekan kerja saya memberikan arahan ketika saya melakukan kesalahan					
4	Saya merasa dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
5	Rekan kerja selalu mengajari saya jika ada pekerjaan yang saya tidak mengerti					
6	Rekan kerja saya selalu memberi masukan agar saya menjadi lebih baik					
7	Atasan membuka diri jika saya memiliki kendala dalam pekerjaan					
8	Atasan memberikan saya kesempatan untuk mengemukakan ide					
9	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh saya					
10	Atasan bersikap ramah dan santun pada semua karyawan					
11	Atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
1	Perusahaan menyediakan sarana untuk beribadah yang nyaman					
2	Perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai					
3	Perusahaan menyediakan sarana olahraga					
4	Sarana toilet untuk karyawan terjaga kebersihannya dengan baik					
5	Perusahaan menyediakan ruang makan yang nyaman dan bersih untuk karyawan					
6	Fasilitas peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai					
7	Perusahaan menyediakan sarana angkutan khusus atau umum untuk karyawan					

KUESIONER PENELITIAN
VARIABEL KINERJA KARYAWAN
(DIISI OLEH ATASAN)

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA SALAK TOWER HOTEL BOGOR DEPARTMENT F&B SERVICE

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah menjawab kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Karyawan menunjukkan kerapihan dalam bekerja					
2	Karyawan menunjukkan ketelitian dalam bekerja					
3	Hasil kerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan					
4	Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya					
Kuantitas						
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target					
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan					
3	Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan					
4	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
Pelaksanaan tugas						
1	Karyawan mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif					
2	Karyawan serius melakukan pekerjaannya hingga selesai					
3	Karyawan yang mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan					
4	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
Tanggung jawab						
1	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP					

3	Karyawan merapikan alat-alat kerja setelah selesai digunakan					
4	Karyawan memeriksa alat-alat kerja secara periodik					

Jawaban Responden "Lingkungan Kerja"

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Skor
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	89
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	97
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	100
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
8	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	94
9	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	96
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	98
11	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	85
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	84
13	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	103
14	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	90
15	3	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	90
16	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
17	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	103
18	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	107
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	110
20	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	105
21	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	111
22	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	107
23	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	100
24	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	115
25	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	108
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	105
27	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	115
28	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	106
29	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	112
30	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	108
31	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
32	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	99
33	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
35	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
36	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	102
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
38	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	92
39	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	92
40	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	101
41	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	95
42	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	97
43	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	105
44	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	98
45	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	97
46	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	94
47	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	105
48	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	101
49	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	103
50	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	102
51	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	107
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	101
53	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	95
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	106
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	103
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	100
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	108
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	99
59	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	98
Jml	229	252	241	239	251	249	253	246	241	258	256	254	245	246	238	236	251	251	242	247	250	248	245	252	5920

	Jawaban Responden "Kinerja Karyawan"												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	37
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	53
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	36
9	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	37
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
11	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	40
12	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	40
13	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	41
14	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	42
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
16	3	4	2	5	5	3	2	5	5	5	4	2	43
17	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	53
18	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
19	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
20	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55
21	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
22	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
23	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	2	44
24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
26	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
29	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
30	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	54
31	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	47
32	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	33
33	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49
34	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	47
35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
37	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	54
38	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	36
39	3	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2	33
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	50
41	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	42
42	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	41
43	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	41
44	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	41
45	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
46	3	4	2	1	4	5	5	3	4	4	2	5	41
47	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
48	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	56
49	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	53
50	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	54
51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	49
52	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	55
53	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	47
54	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
55	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	53
56	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	51
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	55
59	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
Jumlah	236	242	237	239	236	235	232	239	238	227	241	230	2832



Jl. Salak No. 38-40, Bogor , Indonesia

SURAT KETERANGAN

No. 017/salaktowerhotel/10/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fuji Lestari
Jabatan : Leader FnB Department

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : Raka Agus Priatna
NPM : 0211 13 479
Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Adalah mahasiswa yang telah melakukan kegiatan riset mengenai "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Salak Tower Hotel Department FnB Service" sejak bulan Maret 2017.

Selama melakukan riset di Salak Tower Hotel Bogor mahasiswa yang bersangkutan bertindak aktif dalam melakukan wawancara dan pengamatan pada perusahaan kami.

Demikian Surat Keterangan Riset ini dibuat, untuk dapat digunakna sebagaimana mestinya.

Bogor, 17 Oktober 2017


(Fuji Lestari)