



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HONORIS INDUSTRY CIAWI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Putri Khodijah

021113556

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2017

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. HONORIS INDUSTRY CIAWI**

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, MM., Ak., CA.)

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana', is written over the name of the program chair.

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. HONORIS INDUSTRY CIAWI**

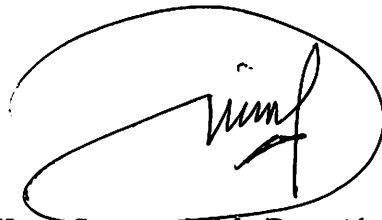
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu Tanggal : 30 Oktober 2017

Putri Khodijah
021113556

Menyetujui,

Dosen Penilai

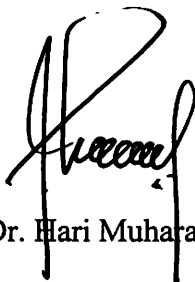
A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'Ketut Sunarta'.

(Ketut Sunarta, MM., Drs., Ak., CA.)

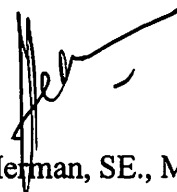
Mengetahui,

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'H' followed by the name 'Hari Muharam'.

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'H' followed by the name 'Herman'.

(Herman, SE., MM.)

ABSTRAK

Putri Khodijah, NPM 0211 13 556. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul “Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry”. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Bapak Hari Muharam dan anggota Komisi Pembimbing Bapak Herman, 2017.

Latar belakang penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan masih belum tercapai tujuan di dalam perusahaan, ada nya target produksi yang belum tercapai dengan begitu perlu adanya perbaikan agar kinerja karyawan dapat tercapai.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan didalam lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry. Penelitian ini juga agar dapat mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry didalamnya.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry diteliti dengan jenis penelitian kauntitatif menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner dibagikan kepada 148 responden. Dengan metode analisis, koefisien korelasi, korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 21.

Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0,491$. Artinya, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry mempunyai hubungan yang cukup tinggi. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 24,11\%$, Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $24,11\%$ dan uji hipotesis korelasi diperoleh t hitung $(7,814) > t$ tabel $(0, 161)$ 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 saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmat, Karunia, Taufik dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONORIS INDUSTRY CIAWI”**. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 di Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari dalam menyusun Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memperlancar menyusun Skripsi, makadari itu saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko , Ak, MM, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, SE, MM selaku Sekertaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Hari Muharam. SE, MM Selaku Ketua Komisi, yang sangat baik sekali dan selalu meluangkan waktu memberi arahan, saran dan bimbingan saat proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Herman SE, MM Selaku anggota Komisi, yang selalu memotivasi, memberikan nasehat, arahan, saran dan bimbingan saat proses penyusunan skripsi.
6. Para Dosen di- 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. Kedua orang tua penulis Bapak. Drh. Agus Sulistyو dan Ibu Dartika Hidayat yang telah memberikan semangat, kasih sayang, dan segala perjuangan untuk penulis baik berupa moril dan materil.
9. Bapak Didi Rudi selaku HRD & Dept. Head di PT. Honoris Industry yang telah berbaik hati, menyetujui dan memberikan bimbingan arahan kepada penulis.
10. Tidak lupa penulis berterimakasih kepada karyawan PT. Honoris Industry yang telah memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis serta pihak – pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Teman – teman Manajemen 2013, khusus nya kelas N yang senantiasa memberikan rasa kekeluargaan.
12. Untuk teman penulis Hanifiyyah Ulfa dan Nizar Kurniawan, SE, yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi

13. Teman – teman SQUAD, Uray Desvianda Handoko. S.kom, Dewi Siti Kartini, Dini Anggiani, Suci Ramadhan, Revi S Darmawan, Arlanda Juninito, Ahmad Azizi. Yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk penulis.
14. Untuk Adik penulis, Ananda Putri Aisyah, Umar Dermawan, Ahmad Rasyid dan Deris. Yang selalu mendukung penulis.

Terakhir penulis menyampaikan Skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karna itu kritik dan saran membaca sangat berguna bagi masukan penulis semoga pembaca dapat mengambil ilmu dari Skripsi ini dan semoga bermanfaat , kurang dan lebih nya mohon maaf bila ada kesalahan kata.

Bogor, Oktober 2017

Putri Khodijah

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	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2. Lingkungan Kerja	17
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.2.2. Indikator Lingkungan kerja	17
2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	23
2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	26
2.2.6. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	27
2.2.7. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	29
2.3. Kinerja Karyawan	30
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.3.2. Faktor–Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.3.3. Indikator Kinerja	32
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	34

2.4.1. Penelitian Sebelumnya	34
2.4.2. Kerangka Pemikiran	34
2.4.3. Konstelasi Penelitian	35
2.5. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian	36
3.2.1. Objek Penelitian	36
3.2.2. Unit Analisis	36
3.2.3. Lokasi Penelitian	36
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	36
3.4. Operasionalisasi Variabel	37
3.5. Metode Penarikan Sampel	39
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data	40
3.7.1. Uji Validitas	40
3.8. Metode Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan PT Honoris Industry	50
4.1.2. Kegiatan Perusahaan/Produksi.....	51
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.4. Tugas dan Wewenang	54
4.2. Profil Responden	54
4.3. Pembahasan	59
4.3.1. Lingkungan Kerja Pada PT Honoris Industry	59
4.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Honoris Industry	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	78
5.2. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Performance <i>Plastic Injection</i>	5
Tabel 2. Absensi karyawan bagian <i>Plastic Injection</i>	6
Tabel 3. Instrumen Skala Likert (<i>Likert Scale</i>)	37
Tabel 4. Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	41
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 7. Kriteria Uji Reliabilitas	45
Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dengan SPSS	45
Tabel 9. Reliability Statistics	45
Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS	46
Tabel 11. Reliability Statistics.....	46
Tabel 12. Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan.....	47
Tabel 13. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	55
Tabel 14. Karakteristik Responden Menurut Usia	55
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 16. Karakteristik Responden Masa Jabatan.....	57
Tabel 17. Karakteristik Responden Menurut Jabatan.....	58
Tabel 18. Jawaban ‘Penerangan Yang Tidak Menyilaukan (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”	59
Tabel 19. Jawaban “Cahayanya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan”.....	60
Tabel 20. Jawaban “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja”	60
Tabel 21. Jawaban “Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik” .	61
Tabel 22. Jawaban “Temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas”	61
Tabel 23. Jawaban “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin”	62
Tabel 24. Jawaban “Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan” ..	62
Tabel 25. Jawaban “Bau dari limbah pabrik plastik mengganggu kepekaan penciuman”	63
Tabel 26. Jawaban “Tersediannya AC di ruang kerja untuk mengilangkan bau-bauan yang mengganggu”	63
Tabel 27. Jawaban “Cahayanya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan”.....	64
Tabel 28. Jawaban “Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan”	64

Tabel 29. Analisa Hasil Frekuensi Lingkungan Kerja	65
Tabel 30. Jawaban “Karyawan dapat mencapai produksi dengan target yang sudah ditentukan”	66
Tabel 31. Jawaban “Saya mampu mencapai ukuran kualitas (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)”.....	67
Tabel 32. Jawaban “Karyawan mampu membuat hasil pekerjaan (barang) dengan sedikitnya barang reject	67
Tabel 33. Jawaban “Hasil pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu”	68
Tabel 34. Jawaban “Adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan”	68
Tabel 35. Jawaban “Saya tidak datang terlambat serta tidak melanggar aturan yang ditetapkan di perusahaan”	69
Tabel 36. Jawaban “Saya tidak pernah absen (selalu hadir) untuk bekerja”	69
Tabel 37. Jawabn “Adanya tindak tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran”	70
Tabel 38. Jawaban “Saya mengetahui prosedur yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan “	70
Tabel 39. Jawaban “Karyawan selalu datang lebih awal dari jam yang di tentukan pada perusahaan”	71
Tabel 40. Jawaban “Saya dapat bekerja dengan tim kerja yang solid agar mencapai target yang telah ditentukan”.....	71
Tabel 41. Jawaban”Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan siap menanggung resiko dalam bekerja”	72
Tabel 42. Jawaban “Karyawan memelihara alat, sarana, dan prasarana yang di pertanggung jawabkan kepadanya”	72
Tabel 43. Jawaban “Perencanaan terjadi timbul dari diri karyawan masing-masing untuk tercapainya tujuan perusahaan	73
Tabel 44. Analisa hasil distribusi frekuensi kinerja karyawan	74
Tabel 45. Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan correlations	75
Tabel 46. Nilai interval koefisien.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Produksi Lampu HORI <i>Plastic Injection</i>	2
Gambar 2.	<i>Repair Reject Productivity</i>	3
Gambar 3.	Kerangka Berfikir	35
Gambar 4.	Konstelasi Penelitian	35
Gambar 5.	Kurva Uji Hipotesis	49
Gambar 6.	Kurva Divisi PT Honoris Industry.....	51
Gambar 7.	Flowchart Produksi.....	52
Gambar 8.	Bagan Struktur Organisasi PT Honoris Industry	53
Gambar 9.	Jenis Kelamin Responden.....	55
Gambar 10.	Usia Responden	56
Gambar 11.	Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Gambar 12.	Responden Masa Jabatan	58
Gambar 13.	Responden Jabatan.....	58
Gambar 14.	Histogram Lingkungan Kerja	66
Gambar 15.	Histogram Kinerja Karyawan	74
Gambar 16.	Kurva Hipotesis	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Jawaban Responden

Lampiran 3. Surat Keterangan Riset dari PT. Honoris Industri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan didunia industri dewasa ini semakin ketat dan terbuka, perusahaan manufaktur di Indonesia dituntut untuk mampu bersaing tidak hanya dengan perusahaan-perusahaan lokal yang ada di dalam negeri tetapi juga dengan perusahaan- perusahaan dari luar negeri. Hal ini berkaitan dengan apa yang telah disepakati *AFTA (Asean Free Tread Agreement)*. Di antara negara-negara di ASEAN yang dimana Indonesia masuk diantaranya.

Dengan adanya hal tersebut akan terjadi persaingan yang sangat ketat antar negara Asia Tenggara, di mana pekerja, pelajar, bahkan produk baik manufaktur maupun jasa dari negara-negara lain akan bebas keluar masuk negara-negara di Asia Tenggara. Dampak yang terjadi adalah apabila perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan kita akan kalah dengan pesaing lain.

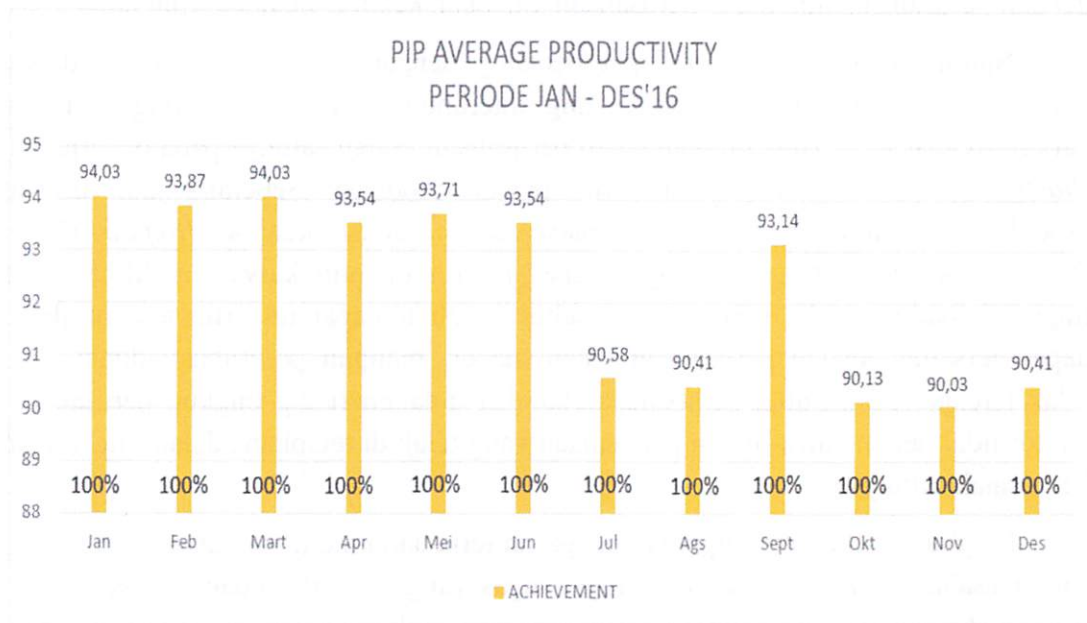
Namun agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain di dalam negeri maupun luar negeri upaya yang ditempuh yakni, mempertinggi kinerja karyawan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Salah satunya pada departemen *Plastic Injection Product* pada divisi bagian produksi. Seberapa jauh tingkat produksi dan target yang di capai pada saat produksi, kualitas (*Repair Reject Product*), kuantitas (target yang dicapai) serta disiplin karyawan dilihat pada tingkat kehadiran. Jika penunjang tersebut sudah tercapai itu artinya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan dalam negeri maupun perusahaan dunia. Jika tidak tercapai pasti butuh pembenahan/koreksi didalam ruang lingkup perusahaan. Faktor tidak tercapainya tujuan perusahaan yang telah di tetapkan adalah lingkungan kerja salah satunya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan di bebaskan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dalam mengerjakan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal ini The Modern Gruop sebagai tempat bernaungnya perusahaan-perusahaan manufaktur seperti: PT. MultiIndo Citra, Tbk, PT. Pigeon Indonesia, PT. Multielok Cosmetik, PT. Hasta Prima Industri Cakung, Tbk, PT. Prima Industri Cikande, PT. Honoris Industry, dan PT. Kartika Naya. Telah melakukan banyak cara untuk meningkatkan kemampuan daya saing salah satunya dengan cara megembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkulitas, berkepribadian mandiri, dan memiliki kemampuan intelektual yang baik pada kinerja karyawan.

Sedangkan pada PT. Honoris Industry divisi produksi bagian *Plastic Injection Product (PIP)* terdapat masalah lingkungan kerja yang kurang baik hal ini berpengaruh terhadap target yang masih belum tercapai di dalam perusahaan selama beberapa bulan terakhir pada tahun 2016 dan masih terdapat *repair reject* yang cukup tinggi walaupun absensi masih memenuhi standar kriteria maka dari itu perusahaan tidak menjamin jika hasil kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik, absensi hanya dinilai sebagai penilaian kinerja. Karna tercapai atau tidak nya suatu perusahaan dapat dirasakan oleh PT. Honoris Industry bagian produksi dengan adanya faktor lingkungan yang tidak mendukung dan dirasakan oleh pegawai PT. Honoris Industry. Tercapai atau tidaknya target perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan.

Berikut data produksi lampu HORI bagian *Plastic Injection Product (PIP)*, di sajikan sebagai obyek penelitian bahwa di PT. Honoris Industry terdapat data produksi mulai awal tahun Januari sampai dengan akhir tahun Desember 2016 :



(Sumber Data : PT. Honoris Industry tahun 2016)

Gambar 1.

Produksi Lampu HORI *Plastic Injection*

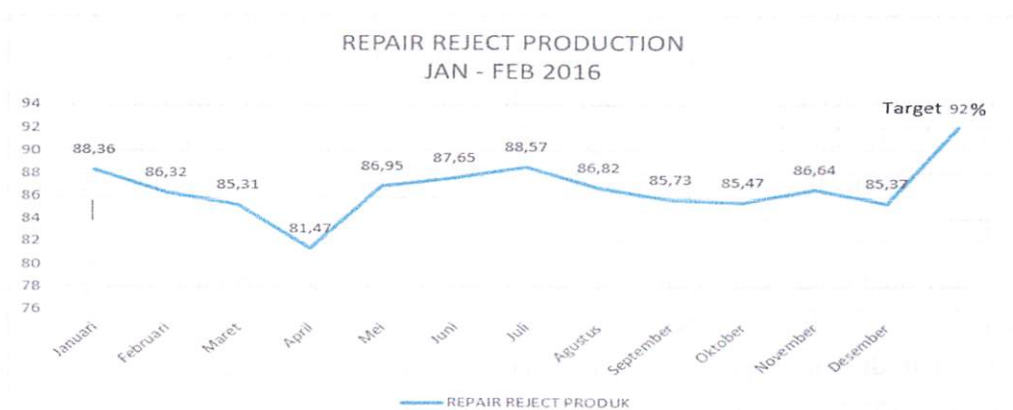
Target produksi yang harus di capai pada PT. Honoris Industry sebanyak 100% akan tetapi para karyawan bagian produksi tidak pernah mencapai target atau mendekati target sekalipun. Awal bulan Januari terdapat jumlah produksi sebanyak 94,03%, di bulan Februari justru terjadi menurun sebanyak 0,16%, bulan Maret kembali lagi seperti bulan Januari angka yang sama, dibulan April terjadi penurunan kembali sebanyak 0,51%, lanjut di bulan Mei ada peningkatan 0,17 serta di bulan Juni terdapat penurunan kembali sama seperti bulan April angka produksi. Jadi rata

– rata produksi di tahun 2016 perenam bulan sebanyak 94,62%. Masih kurang 5,38% dari target yang sudah ditargetkan sebanyak 100,00%.

Lanjut target produksi dibulan Juli mencapai 90,58% sangat terjadi penurunan pada bulan-bulan sebelumnya yang dirata-ratakan target mencapai 94,62% sangat turun yakni terjadi penurunan 4,04%, dibulan Agustus terjadi penurunan kembali sebanyak 0,17%, lanjut di bulan September mengalami kenaikan 2,73%, bulan Oktober mengalami penurunan kembali sebanyak 3,01%, dibulan November terjadi penurunan kembali sebanyak 0,1% walaupun tidak begitu drastis, kemudian di bulan Desember 2016 terjadi kenaikan 0,38%. Walaupun di 6 bulan terakhir hanya terjadi kenaikan di bulan September saja 93,14% dan terjadi di beberapa penurunan 3 bulan terakhir. Jika di rata-ratakan di 6 bulan terakhir Juli-Desember sebanyak 90,78% Jauh berbeda seperti awal bulan Januari-Juni dengan target produksi mencapai 94,62%. Jadi di 6 bulan terakhir sangat terjadi penurunan 3,84% dibandingkan dengan Januari-Juni 2016. Berikut hasil evaluasi per 6 (enam) bulan sekali pada tahun 2016 belum mencapai target produksi.

Terjadi ketidakcapaian produksi ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi dan menjadi permasalahan proses produksi yang berakibat ketidakcapaian produksi. Konsentrasi pekerja di tempat kerja sangat diperlukan, mengingat proses produksi dilakukan secara terus menerus selama 24 jam lamanya. Pekerja bagian produksi memiliki waktu bekerja 8 (delapan) jam per shif, sehingga hal ini membutuhkan konsentrasi mengingat suara bising menjadi salah satu hambatan di ruangan kerja karyawan, karna terjadi kelalaian dan faktor-faktor lingkungan seperti pencahayaan, warna, sirkulasi udara, yang mempengaruhi buruknya pengerjaan yang akan berpengaruh terhadap pengerjaan proses produksi.

Dibawah ini adalah histogram *Repair Reject Productivity* target yang harus dicapai sebanyak 92,00%. Namun perbaikan yang di capai belum mencapai target yang sudah di tentukan. Berikut *Repair Reject Productivity* PT. Honoris Industry :



(Sumber Data : PT. Honoris Industry tahun 2016)

Gambar 2.

Repair Reject Productivity

Histogram pada gambar 2. menunjukkan di PT. Honoris Industry terdapat ketidak tercapaian atas *Repair Reject Productivity*. Target yang seharusnya mencapai 92,00% pada bulan Januari perbaikan barang reject ini hanya mencapai 88,36%, Februari terjadi penurunan sebesar 2,04% lanjut bulan Maret terus terjadi penurunan sampai bulan April terjadi penurunan hingga 4,85% dibulan Mei, Juni, Juli mengalami kenaikan hingga 0,92% dibulan Juli. Bulan Agustus terjadi penurunan hingga 1,77% terus terjadi penurunan hingga bulan Oktober. Kemudian terjadi kenaikan kembali pada bulan November hingga 1,17% dan terjadi penurunan kembali pada bulan Desember 1,27%. Keadaan yang tidak stabil terjadi naik turunnya pengerjaan yang sudah dicapai membuat tidak dapat memenuhi permintaan part untuk perusahaan manufaktur yang memesan kepada PT. Honoris Industri. Honoris merupakan pemain pada industry manufaktur yang dalam menyuplai komponen bagi perusahaan manufaktur yang lain dimana konsumennya adalah ASTRA, PRICOL, KAWAL, PMI, Yagi Antena, EPSON, HORI, Pigeon. PT. Honoris Industry telah mendapat sertifikasi ISO 9001: 2008, SNI, CE (*EMC & LVD/Certificate of Compliances*) serta ISO 9000 yang telah di sertifikasi sejak tahun 1992.

Terjadinya perbaikan barang reject ini pada awal mula nya terjadi di tahap ke 5 *Finishing* pada saat proses produksi. Saat pengecekan terjadinya penyeleksian lampu Hori dimana barang yang layak untuk masuk uji coba dengan pengecekan dan bisa dikatakan sempurna dari bentuknya tidak terjadi cacat produk. Jika tahap ini sudah selesai dan lanjut kepada tahap terdapat barang reject akan di olah kembali melalui proses tahap ke 6 *Crusher* ini merupakan proses penghancuran *part* hasil produksi yang tergolong barang cacat, akan dimasukkan ke dalam mesing penghancur hingga *part* akan menjadi serbuk plastik kasar yang disebut *regrind* yang nanti nya akan di campurkan kedalam material murni. Tercapainya hasil perbaikan barang reject yang diolah kembali dinamakan *Repair Reject Product*. Target *Repair Reject* sebanyak 92,00 % masih tidak tercapai pada perbaikan yang telah dilakukan. Konsentrasi yang tidak stabil membuat pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal, kelelahan bekerja akibat seharian bekerja dan telah melakukan banyak perbaikan membuat pegawai lelah dan jenuh sehingga hasil yang di capai tidak maksimal. Tidak menyediakan musik yang dapat membuat rileks pegawai pada saat proses pengerjaan produksi.

Dari data-data yang telah disajikan diatas ini merupakan hasil dari gambaran kinerja karyawan di PT. Honoris Industry bagian produksi, *Plastic Injection product (PIP)* dapat dilihat tercapainya atau tidaknya target yang sudah ditentukan. Dan faktor apa yang membuat tidak tercapainya target serta faktor apa yang dapat tercapainya target bisa dilihat dari hasil kinerja karyawan yang di hasilkan oleh seseorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan bagian (*PIP*) dapat dilihat dari data yang telah

disajikan mulai dari jam bekerja, jumlah karyawan serta hasil-hasil yang dicapai pada setiap proses pengerjaan yang dilakukan di bagian (*PIP*).

Berikut data kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry bagian produksi *Plastic Injection Product (PIP)* :

Tabel 1.
Performance *Plastic Injection*
PERFORMANCE JANUARY – FEBRUARY 2016
Monthly Operating Rate Of Good Product

INJECTION	Karya wan	Waktu	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	AVG
TOTAL OPERATING	237	8 jam hari	20,636.04	21,199.77	20,648.52	23,044.22	22,491.41	23,900.35	17,885.05	26,413.76	24,454.87	25,592.61	2427,1989.27	19,912.66	271,168.53
Operating Rate "OK"	237	8 jam hari	18,233.37	18,299.22	17,615.68	18,774.64	19,536.26	20,949.25	15,840.59	22,932.84	20,964.42	21,875	21,650	16,999	233,690.73
Operating Rate "NG"	237	8 jam hari	393.37	501.46	532.35	875.30	565.88	432.27	276.42	393.89	383.55	453	337	285	5,427.06
No Schedule	237	8 jam hari	11,716.22	9,493.94	7,894.11	9,874.73	7,028.69	8,967.49	5,636.92	7,174.61	8,040.74	8,010	8,618	9,238	101,692.35
No Schedules in amount (DDR)	237	8 jam hari	1,034.09 3,846.38	839,057.46 5.94	653,547 045.94	925,231.15 0.68	708,977 026.27	827,690.31 5.96	535,293.35 0.60	717,214.06 2.52	812,595.40 6.49	811,838.54 3	847,465.04 2	691,746.01 8	9,604,749,274.49
Operating Rate "Loss"	237	8 jam hari	1,905.22	2,335.97	2,454.36	3,336.07	2,319.33	2,464.49	1,726.8622	3,033.58	3,080.10	3,228	2,957	2,578	31,439.08
LOSS in amount (DDR)	237	8 jam hari	154,993, 524.37	190,543.92 2.17	196,717, 211.92	269,340.86 2.21	186,547, 995.54	195,301.30 3.30	127,231.98 6.22	225,030.18 3.05	237,589.58 8.57	248,143.69 4	231,959.99 8	199,405.19 5	2,464,805,463.73
Operating Rate "Test Point"	237	8 jam hari	7.67	11.92	12.50	10.85	16.55	11.17	3.67	21.10	3.97	10.1	22.6	15	146.64
Operating Rate "Test"	237	8 jam hari	38.76	2.45	7.50	2.23	5.50	15.07	14.91	11.50	1.00	6.5	0.3	6	111.36
Operating Rate "Sid cleaning Mould"	237	8 jam hari	50.00	13.61	4.79	0.00	0.97	1.14	3.64	1.88	0.00	0.9	1.5	3	81.39
Operating Rate "Sid set up mould"	237	8 jam hari	10.67	15.13	21.33	25.33	26.71	26.97	18.97	19.17	21.83	19.0	21.2	26	252.28
Operating Rate "Sid Ganti Mould"	237	8 jam hari	30.63	28.00	19.86	16.67	16.73	23.83	19.97	39.97	26.37	37.8	27.7	22	309.44
Operating Rate "Adjust Kondisi"	237	8 jam hari	32.80	67.41	57.38	61.87	55.09	59.06	46.69	69.92	58.42	69.8	57.5	58	713.63
Operating Rate "Sid Checklist"	237	8 jam hari	0.24	0.00	0.16	0.67	0.96	0.80	0.68	0.00	0.25	0	0.0	0	3.22
%Operating Rate "OK"			88,36%	86,32%	85,31%	81,47%	86,95%	87,65%	88,57%	86,82%	85,73%	85,47%	86,64%	85,37%	86,22%

(Sumber data : PT. Honoris Industry tahun 2016)

Dari data kinerja karyawan yang telah disajikan diatas pada bagian produksi bagian *Plastic Injection Product (PIP)*. Terdapat 237 karyawan yang mengerjakan di bagian *PIP*, Dengan waktu pengerjaan 8 jam/ proses selama 24 jam dengan *Shift*

karyawan. Mulai dari *Material Input, Mixing Material, Dryer, Injection, Finishing* dan *Cruster*. Data kinerja tersebut di kerjakan untuk menyelesaikan proses pengerjaan pembuatan lampu bohlam HORI. Dari data tersebut di buat rata-rata hitungan hasil yang dicapai dalam waktu tiap 1 bulan sekali. Jika dilihat dari data target sebagai acuan perusahaan, harus mampu mencapai target 92,00% akan tetapi hasil kinerja yang di capai tidak sampai 92,00% hasil kinerja karyawan hanya mampu menyelesaikan 82,22% dalam rata-rata tahun 2016.

Sebagai salah satu syarat tercapainya perusahaan tentu adanya penilaian Kinerja Karyawan yang dilihat dari salah satu nya adalah disiplin kerja karyawan di PT. Honoris Industry ditampilkan Tabel Absensi Karyawan dari bagian *Plastic Injection Product (PIP)* yang diberikan oleh PT. Honoris Industry, sebagai berikut :

Tabel 2.
Tingkat absensi karyawan (*Plastic Injection*)

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1.	Januari	23	144	98	1,14%
2.	Februari	22	136	97	1,09%
3.	Maret	23	130	116	1,29%
4.	April	22	130	122	1,42%
5.	Mei	23	132	103	1,12%
6.	Juni	17	110	43	0,76%
7.	Juli	16	125	35	0,43%
8.	Agustus	22	129	82	0,95%
9.	September	21	130	91	1,18%
10.	Oktober	21	130	79	1,18%
11.	November	22	135	102	0,95%
12.	Desember	20	120	94	1,34%

(Sumber Data : PT. Honoris Industry tahun 2016)

Dari data absensi diatas disimpulkan dari bulan Januari – Desember 2016 jumlah karyawan setiap bulannya berubah mengalami turun naik jumlah karyawan setiap bulannya dikarnakan adanya perpindahan karyawan pada divisi lain. Jumlah absensi disini terjadi karna jumlah nya (sakit,izin dan alfa) pada setiap bulannya. Pada bulan Januari tingkat absensi sebesar 1,14 % hal ini di karnakan adanya nya jumlah absen karyawan yang tidak masuk. Jika dilihat pada bulan Desember mengalami pelonjakan absen karyawan, pada bulan sebelumnya sempat sedikit jumlah absen karyawan namun pada akhir tahun lonjakan absen ketidakhadiran karyawan cukup tinggi mencapai angka 1,34% disebabkan oleh liburan akhir tahun natal dan tahun baru.

Setelah melakukan survei melalui observasi dan wawancara diketahui bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi ketidakhadiran atau tingkat absensi yang disebabkan karna adanya ketidaknyamanan yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. Honoris Industry pada divisi bagian produksi. Terdapat beberapa karakteristik yang mempengaruhi lingkungan kerja adanya suara mesin sangat bising, pencahayaan diruang kerja, sirkulasi udara, penggunaan warna, kelembabab udara, fasilitas, yang mengganggu pada bagian produksi saat harus fokus menghasilkan jumlah produksi sesuai target. Selain itu hubungan yang harmonis, dan kesempatan untuk maju di dalam perusahaan, serta keamanan dalam pekerjaan itupun sangat penting didalam perusahaan. Proses kerja yang monoton membuat para karyawan merasa bosan dan mudah lelah sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry Ciawi Bogor”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena akan meningkatkan kinerja karyawan baik dalam produksi maupun repair reject produk nya. Dengan pengaruh yang baik terhadap perusahaan tentunya perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Honoris Industry.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Kondisi Lingkungan kerja divisi bagian produksi di PT. Honoris Industry ?
2. Bagaimana tingkat Kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Honoris Industry?
3. Bagaimana Hubungan keterkaitan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

1. Mengetahui Kondisi Lingkungan kerja Karyawan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui besarnya tingkat Kinerja karyawan pada divisi bagian produksi pada PT. Honoris Industry.
3. Mengetahui Hubungan dan keterkaitan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry Ciawi Bogor”.

1. Untuk mengetahui fakta mengenai kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.
2. Untuk mengetahui besarnya tingkat Kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.
3. Untuk menjelaskan mengenai Keterkaitan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian yang telah di teliti mencakup beberapa hal, diantaranya :

1. Bagi Peneliti
Menambah pemahaman peneliti mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry serta kaitannya.
2. Bagi Perusahaan
Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak – pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan mengenai Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry untuk mencapai efektivitas, tujuan, dan kelangsungan perusahaan.
3. Bagi Pihak Lain
Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Organisasi terutama di dalam perusahaan. Karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur pegawai dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana dari setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda.

Hal ini dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, keinginan dan adat istiadat.

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

Menurut Flippo dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani (2009,13) “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Marwansyah (2010,3) “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Menurut Danang Sunyoto (2012,1) “Sumber daya manusia merupakan salah satu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia”.

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992,16) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut : *“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions*

and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”.

Sebagai suatu proses, Cushway (1994,13) MSDM mendefinisikan sebagai, *“part of the process that helps the organization achieve its objectives”.*

Flippo dalam buku Bambang Wahyudi (2002,9)

“Personel Management is the planning, organizing, directing, and controlling of the prouement, development, competition, integration, maintenance, and separation of human resource to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”

Dessler (2011,30) *“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compens ating employess, and attending to their labor relations, health ant safety and fairness concerns”.*

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan dari manajemen, yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009,89) *“Dalam menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer SDM juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional”.*

Oleh sebab itu secara garis besar, fungsi manajer itu dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni :

1. Fungsi – fungsi manajerial, yang mencakup :
 - a. Perencanaan (*planning*) : bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses mnajemen untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*) : pelaksanaan atau implementasi kegiatan harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang – orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
 - c. Pengarahan (*directing*) : Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang.

- d. Pengendalian (*controlling*) : untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana.
2. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :
- a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*) : seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang di butuhkan oleh unit-unit yang bersangkutan.
 - b. Pengembangan (*development*) : tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi.
 - c. Kompensasi (*compensation*) : Fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.
 - d. Integrasi (*integration*) : manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan – kepentingan karyawan dalam organisasi.
 - e. Pemeliharaan (*maintenance*) : kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara.
 - f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*) : organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakatnya yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Menurut Hasibuan (2009,16) fungsi manajemen dalam buku Indah Pujuhartatik. Dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional :

1. Fungsi – fungsi manajemen

a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Controlling adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan

meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi – fungsi Operasional

a. Pengadaan

(Procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

(Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

(Compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan external konsistensi.

d. Pengintegrasian

(Integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM. Karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

(Maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan external konsistensi.

f. Kedisiplinan

merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

g. Pemberhentian

(Separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab –

sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang NO. 12 Tahun 1964.

Menurut Flippo yang dikutip Suwanto (2011,30) dalam bukunya yang berjudul manajemen SDM dalam oragnisasi Publik dan bisnis. Menguraikan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja yang efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian

(*Controlling*) Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis :

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas – tugas pekerjaan.

c. *Kompensasi (Compensation)*

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambahkan dengan tunjangan – tunjangan lain selama sebulan.

d. *Pengintegrasian (Integration)*

pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. *Pemberhentian (Separation)*

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Dapat disimpulkan dari fungsi – fungsi manajemen tersebut bahwa setiap sub fungsi dibagi menjadi 2 (dua), yakni fungsi manajemen dan fungsi operasinal. Bahwa dari setiap fungsi manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumber daya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumber daya manusianya.

Menurut Marihot Tua Effendi (2009,4) peran atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi 4 (empat), yaitu:

1. **Persiapan dan Pengadaan**

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya ada Kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan – jabatan yang ada di dalam organisasi beserta tugas – tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus di miliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktiviatas tersebut dilakukan.

2. Pengembangan dan Penilaian

Setelah mereka bekerja berkala harus dilakukan pelatihan – pelatihan. Hal ini di perlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keuasan kemampuan pegawai akibat perubahan – perubahan yang terjadi di dalam lingkungan kerja

3. Pengompensasian dan Perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program – program kesejahteraan

4. Hubungan – hubungan kepegawaian

Hubungan – hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan – kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Menurut Hasibuan (2013,14) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Arifin dan Fauzi (2007,8) Terdapat 9 (sembilan) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan :

1. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.

2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
3. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
4. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Senantiasa memantau perkembangan undang – undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
6. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
7. Mengatur mutasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Dapat disimpulkan dari Peranan Sumber Daya Manusia, yakni peran Sumber Daya Manusia mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang – orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen untuk mengatur kegiatan kerja didalam perusahaan.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang di utarakan oleh para ahli, sebagai berikut :

1. MARIHOT TUA EFFENDI (2009,3) “Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”.
2. EDY SUTRISNO (2009,7) “Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal”.
3. SADILI (2010,30) “Manajemen Sumber Daya Manusia memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

“The purpose of human resource management is to improve the productive contribution of people to the organization in an ethically and socially responsible way”. (William B. Werther and Keith Davis 1996,10)

Dari beberapa kesimpulan diatas dapat kita simpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan dukungan sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang – orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kinerja karyawan karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya – biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptibilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan, Rivai (2009,793).

Berikut ini adalah pengertian Lingkungan kerja, menurut para ahli :

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013,97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008,87) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013,23) Menyatakan : “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbetuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

2.2.2. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012,45) Indikator lingkungan kerja nya adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas,

serta keamanan didalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat kerja.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009,28) Indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guba mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan terlambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

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

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

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

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

5. Keamanan ditempat kerja

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

Menurut Mangkunegara (2007,105) disebutkan beberapa Indikator mengenai lingkungan kerja yang di uraikan, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja
2. Temperature/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Tata warna ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
8. Musik ditempat kerja
9. Keamanan ditempat kerja.

Disimpulkan dari Indikator-indikator lingkungan kerja yang telah disebutkan dan dijelaskan adanya ukuran-ukuran pada lingkungan kerja yang harus di sesuaikan pada lingkungan kerja. Agar terciptanya lingkungan yang nyaman bagi para karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek – aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri

Menurut Sedarmayanti (2013,19) Menyatakan bahwa secara garis besar Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, bising suara mesin, warna, dan lain-lain.

Siagian dalam Putra (2012, 22) Menyatakan bahwa lingkungan kerja ada 2 (dua) macam, yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu :
1. Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja
 2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam satu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit
 3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai
 4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup
 5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokan organisasi maupun sekitarnya
 7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh.
- b. Lingkungan Non Fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011,163), Secara umum lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik, yakni :

- a. Faktor lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

1. Rencana Ruang Kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
2. Rancangan Pekerjaan
3. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja dan metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
4. Kondisi Lingkungan kerja

5. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 6. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*
 7. Tempat kerja dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *Acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
- b. Faktor lingkungan Non fisik
- Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi non fisik ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut :
1. Pekerja yang berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal
 2. Sistem pengawasan yang buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestais kerja.
 3. Frustrasi
Frustrasi berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
 4. Perubahan-Perubahan dalam segala bentuk
Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
 5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok
Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja.

Disimpulkan dari Jenis lingkungan kerja yang sudah di sebutkan menurut para ahli yang terdiri dari 2 jenis Fisik dan Non Fisik adalah untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah

pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya yang sesuai.

Berikut Teori Lingkungan Fisik Menurut para ahli :

Nitisemito (2008,108) Menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Sedarmayanti (2012,21) Menyatakan “Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Manullang (2009,12) Menyatakan ”bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja yang akan mempengaruhi jam pegawai dan kesungguhan nya dalam bekerja”.

Disimpulkan dari ketiga teori Lingkungan Fisik tersebut adalah suatu karyawan yang bekerja pada tempat kerjanya, yang dipengaruhi lingkungan fisik seperti lingkungan nyata seperti suhu, udara, cahaya, kebisingan dll. Yang mempengaruhi terhadap kinerjanya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (Hubungan Vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (Hubungan Horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Berikut teori-teori Lingkungan kerja Non Fisik menurut para ahli :

Sedarmayanti (2009,26) Menyatakan “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Sedangkan Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011,105) “lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Menurut Nitisemito (dalam Danuarta, 2012,183) Menjelaskan “bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status

jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.

Disimpulkan dari beberapa teori diatas bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat di rasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono dalam Danuarta (2012,20) mengemukakan “lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya :
 - a. Temperature ditempat kerja (suhu)
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
 - b. Kelembaban
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
 - c. Sirkulasi Udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
 - d. Penerangan/Pencahayaan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari.
 - e. Kebisingan
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
 - f. Getaran Mekanis
Getaran mekanis artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
 - g. Bau tidak sedap
Ada bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran. Karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Warna

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

i. Keamanan ditempat kerja

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2011,26), Yakni :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembababn ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama – sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikendaki oleh telinga. Tidak dikendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau – bauan di tempat kerja
Adanya bau – bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
10. Musik di tempat kerja
Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, apat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Beberapa faktor Lingkungan kerja Fisik yang perlu diperhatikan menurut Gie dalam Nuraini (2013,103) :

1. Cahaya
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna
Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat – alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain – lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Disimpulkan dari beberapa Faktor menurut para ahli lingkungan kerja karyawan, bahwa Faktor Lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh kondisi dimana karyawan bekerja dengan tata ruang kerja. Rancangan-rancangan yang sudah disediakan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja yang akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja.

2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan uraian diatas Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang di utarakan oleh Sedarmayanti (2011,26), diantaranya :

1. Pencahayaan diruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainnya
2. Sirkulasi udara diruang kerja
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan kerja tersebut penuh dengan karyawan
3. Kebisingan
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang
4. Penggunaan warna
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
6. Fasilitas
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), Indikator Lingkungan kerja Fisik mencakup penerangan (cahaya), suara, musik, temperatur, dan kelembapan. Sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya)
Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.
2. Kondisi Suara
Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun diluar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan tingkat kecelakaan, dan meredakan terjadinya kesalahan kerja.

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi

5. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan Kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi. Temperatur antara 73⁰F sampai 77⁰F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%.

6. Hubungan Karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis.

Dilihat dari semua yang terdapat di lingkungan kerja fisik berikut indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2009,270), yaitu :

1. Keadaan udara didalam ruangan
2. Kebisingan dilingkungan tempat bekerja
3. Getaran – getaran yang dapat mempengaruhi kinerja
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
5. Penataan ruangan.

Kesimpulan dari Indikator-indikator diatas bahwa indikator lingkungan fisik tersebut merupakan suatu ukuran, keadaan nyata yang langsung di rasakan oleh karyawan berdasarkan fisik dan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan seandainya terdapat ketidaknyamanan dalam lingkungan fisik tentu akan memperendah tingkat kinerja karyawannya.

2.2.6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2011,27), Sebagai berikut :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yang sejauh mana keryawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Kajian Lingkungan kerja Non Fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung Kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2009,270), berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik harga maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut Prabu dan Mangkunegara (2011,105) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah, sebagai berikut :

1. Waktu jumlah jam kerja
 Dalam kebijakan kepegawaian indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu. Dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.
2. Waktu istirahat kerja
 Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.
3. Kebosanan
 Kebosanan kerja terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.
4. Pekerjaan yang monoton
 Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

5. Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologi. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologi dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

2.2.7. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008,87), adapun indikator dari lingkungan kerja non Fisik adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi
- b. Kesempatan untuk maju
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih
- c. Keamanan dan pekerjaan
Keamanan yang dapat dirasakan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Wursanto (2009,270) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain)
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing – masing anggota
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011,21) indikator lingkungan kerja non fisik, yakni sebagai berikut :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja

3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran Komunikasi.

Beberapa hal tersebut dijadikan indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik sebagai alat ukur untuk penelitian pada indikator lingkungan kerja non fisik. Dengan tujuan membentuk sikap karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah Kinerja (*Performance*), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

(Rivai 2009, 549)

Adapun pengertian kinerja menurut Lloyd L.Byars dan Leslie W.Rue (1997,285)

“Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job”

Menurut Suwanto & Donni Juni Priansa (2011,101) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

Kinerja adalah Prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

(M. Maruf Abdullah 2014, 3)

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari implementasi rencana yang dibuat, dan penilaiannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pasolog (2010:186), Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat.
- b. Intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi minat.
- c. Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi
- d. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- e. Teknologi yaitu penerepan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- f. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- g. Kejelasan tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- h. Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2009:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, Sebagai berikut :

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan
3. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja
5. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan

6. Disiplin waktu dan absensi.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:99), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai berikut :

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

Disimpulkan bahwa dari teori diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kinerja karyawan adalah mengukur perilaku individu yang berada pada perusahaan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

2.3.3. Indikator Kinerja

Adapun menurut Irawan (2009:55) unsur – unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
2. Kuantitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya.
3. Inisiatif
Penilai menilai hasil kesediaan pegawai di dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan.
4. Kerjasama
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
5. Keterampilan
Penilai menilai keterampilan pegawai dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Moehariono (dalam Abdullah 2014,151) terdapat 6 (enam) ukuran indikator kinerja. Namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut, sebagai berikut :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4. Ketepatan Waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Supriyanto (2010:141) terdapat 10 (sepuluh) Indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas
Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan, disesuaikan sesuai standar.
2. Kualitas
Yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dibanding dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, keberhasilan, keteraturan sedang untuk barang biasanya adalah model, bahan, image, dan lain-lain.
3. Ketepatan waktu
Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan
Yaitu kemampuan untuk dapat kerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi.
5. Kepemimpinan
Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
6. Kreativitas dan Inovasi
Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan
7. Kehadiran/absensi
Yaitu jumlah kehadiran dibanding dengan standar yang telah ditentukan kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.
8. Kerja sama tim
Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

9. Tanggung jawab

Yaitu kemampuan untuk bekerja sama secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.

10. Perencanaan Pekerjaan

Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan dari Indikator-indikator Kinerja tersebut bahwa, dari indikator tersebut terdapat dan memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Rantri Wening Yulianingtyas, 2008. Pengaruh kepuasan karyawan pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yogyatex Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai r^2 sebesar 33,41%.

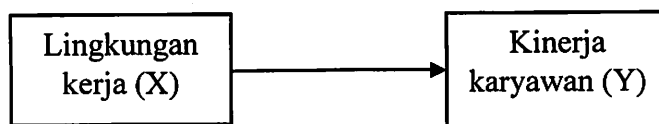
Ririn Prihatin, 2011. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan manufaktur PT Borneo Melintang Buana Ekspor). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikan 0,000. Besar pengaruh dapat dilihat pada AR^2 sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 = 0,620X^2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain

Bachtiar, 2012. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama Klaten.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

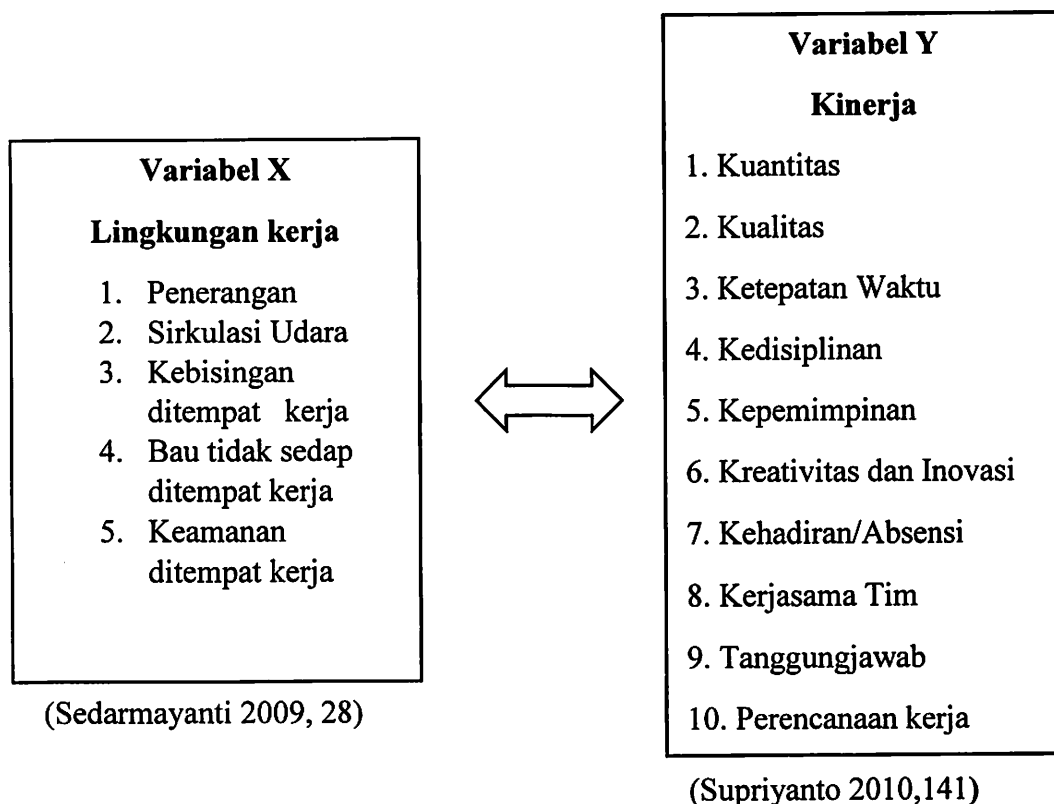
Pada lingkungan kerja (X) penelitian ini terdapat 2 (dua) konteks, yakni lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) dengan kinerja karyawan variabel (Y) Yang dimana lingkungan kerja disini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Honoris Industry. Adanya pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman, yang dapat menyebabkan penurunan tingkat produksi dan target pada kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya tingkat absensi karyawan di pengaruhi oleh lingkungan kerja. fenomena tersebut diperoleh berdasarkan data yang telah diberikan oleh perusahaan pada PT. Honoris Industry.

Berikut gambar kerangka berfikir :



Gambar 3.
Kerangka Berfikir

2.4.3. Konstelasi Pemikiran



Gambar 4.
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan dan indentifikasi masalah yang di uraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.
2. Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry
3. Di duga terdapat hubungan kuat yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Honoris Industry.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan jenis penelitian ini adalah termasuk kuantitatif korerasional. Pendekatan kuantitatif, Sugiyono (2014,8) adalah suatu pendekatan yang menggunakan pengujian hipotesis. Pada pendekatan kuantitatif ini data yang harus terukur dan kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan mencari teori – teori untuk mendukung penelitian. Tujuannya untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini ialah “Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry Ciawi”. Dimana lingkungan kerja sebagai variabel X (independen), dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen). Dengan indikator lingkungan kerja: 1. Penerangan/cahaya 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan ditempat kerja. Dan indikator dari Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kedisiplinan 5. Kepemimpinan 6. Kreativitas dan Inovasi 7. Kehadiran/Absensi 8. Kerjasama Tim 9. Tanggungjawab 10. Perencanaan kerja.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis disini peneliti mengambil penarikan sampel dari populasi bagian produksi sebanyak 148 sampel yang bersumber data diperoleh melalui responden dari setiap individu. Dimana individu itu sendiri adalah karyawan PT. Honoris Industry.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penyusunan skripsi ini dilakukan pada PT. Honoris Industry di daerah Ciawi yang beralamat Jl. Raya Sukabumi KM 2 Ciawi – Bogor 16720.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui penyebaran kuisioner atau angket yang nantinya akan di hitung berdasarkan bobot skor. serta data yang diberikan perusahaan berupa grafik angka, dan tabel yang di jumlahkan dengan angka. Selain survey serta data kuantitatif, penelitian juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil unit analisis yang diteliti yaitu setiap individu atau karyawan pada PT. Honoris Industry bagian produksi. Sedangkan data sekunder didapatkan secara tidak langsung melalui website mesin pencari dan buku-buku.

Berikut adalah Skala Likert untuk bobot pernyataan dari kuisioner :

Tabel 3.
Instrumen Skala Likert (Likert Scale)

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

Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian di buat rentang skala untuk mengetahui total responden.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator, ukuran dan skala data yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja Sedarmayanti (2008,28)	1. Pencahayaan di tempat kerja	1. Tingkat pencahayaan diruang kerja	Ordinal
	2. Sirkulasi Udara	2. Tingkat sirkulasi udara diruang kerja	Ordinal
	3. Kebisingan	3. Suara bising mesin yang mengganggu kesehatan telinga diruang kerja	Ordinal
	4. Bau tidak sedap	4. Penciuman yang mengganggu konsentrasi karyawan	Ordinal
	5. Keamanan	5. Keamanan termasuk tersedianya petugas keamanan. Agar di lingkungan kerja tetap aman dan terjaga.	Ordinal
Lingkungan	1. Hubungan yang	1. Bentuk hubungan pribadi	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2007,68) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berikut di bawah ini menentukan jumlah sampel dalam *random sampling* dengan jumlah populasi (N) :

Populasi : N

Kesalahan : $e = 0,05$ (atau 5%)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sample

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan, menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05

Berikut cara perhitungannya :

Karna unit individu disini menggunakan sampel, diantara 237 populasi bagian produksi maka peneliti mengambil penarikan sampel sebanyak 148 karyawan. Dengan demikian penelitian yang digunakan menggunakan metode slovin dengan rumus :

perhitungannya :

$$n = \frac{237}{1+(237 \times (0,05))^2}$$

$$n = \frac{237}{1.5925}$$

$$n = 148$$

Sampel yang diperoleh 148, maka pengambilan sample diajukan kepada 148 orang karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang telah terpilih dikumpulkan melalui metode survei dengan teknik yang dilakukan yaitu observasi

dan wawancara secara langsung pada pegawai. 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 di PT Honoris Industry. Dan mulai meriset serta observasi dan wawancara di mulai dari bulan Maret 2017
 - b. Wawancara, langsung dilakukan dengan HRD dan manajer bagian produksi untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian
 - c. Kuisioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Data Sekunder

Untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara memperlajari, meneliti berbagai literatur seperti buku – buku, internet serta data – data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

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

1. Lingkungan kerja (X)
2. Kinerja karyawan (Y)

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dalam menganalisis data adalah :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* jika butir kuesioner relatif banyak.

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

Keterangan :

- r_{hitung} = koefisien validitas item yang di cari
 x = Skor yang diperoleh dari subyek kedalam setiap item
 y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

- $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi
 $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y
n = jumlah responden

(Sugiyono 2010,356)

kriteria pengujiannya adalah :

r hitung > r tabel valid

r hitung < r tabel tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah Corrected Item- Total Correlation untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak peneliti menggunakan bantuan program SPSS 21 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df=n-2$. Untuk mencari r tabel dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

- a. Uji validitas variabel (X) Lingkungan kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 dimensi lingkungan kerja. Dengan menggunakan SPSS 21 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	Penerangan				
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	0,720	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Saya merasakan penerangan yang cukup diperusahaan.	0,234	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
3	Cahayanya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.	0,459	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Sirkulasi Udara				
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja.	0,836	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Ventilasi diruang kerja karyawan berfungsi dengan baik	0,897	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Temperature udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.	0,854	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

	Kebisingan				
7	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja	0,171	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
9	Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Bau Tidak Sedap				
10	Bau dari limbah pabrik plastik mengganggu kepekaan penciuman	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Tersediannya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu	0,832	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Bau dilingkungan mempengaruhi konsentrasi pekerja	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Keamanan				
13	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	0,120	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
14	Adanya petugas kewanatan/satpam dilingkungan kerja, membuat saya tenang dalam bekerja	0,122	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
15	Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan.	0,589	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data : data primer di olah, 2017)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dengan variabel X lingkungan kerja, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 15 soal lingkungan kerja terdapat 11 soal yang sudah valid yaitu soal no 1, 3-7, 9-12 dan 15. Sedangkan soal yang tidak valid yaitu ada 4 : no 2, 8, 13, dan 14 dengan r hitung < r tabel 0,361.

- b. Uji validitas variabel (Y) Kinerja kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang di jabarkan 20 dimensi kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 21 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	Kuantitas				
1	Karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan	0,783	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Hasil yang di capai sesuai dengan standar yang diberlakukan	0,247	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	Kualitas				
3	Saya mampu mencapai ukuran kualitas (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan mampu membuat hasil pekerjaan (barang) dengan sedikitnya barang reject	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Ketepatan waktu				
5	Hasil pekerjaan bisa diselesaikana dengan tepat waktu	0,497	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang di tetapkan	0,389	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	kedisiplinan				
7	Saya tidak datang terlambat serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan diperusahaan	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya tidak pernah absen (selalu hadir) untuk bekerja	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Kepemimpinan				
9	Adanya tindak tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	0,376	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Adanya instruksi kerja dalam memberikan tugas kepada bawahan	0,349	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	Kreativitas dan Inovasi				
11	Kemampuan karyawan dalam melakukan kreatifitas dan inovasi demi tercapainya tujuan perusahaan	0,299	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
12	Saya mengetahui prosedur yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Kehadiran/absensi				
13	Karyawan selalu datang lebih awal dari jam yang telah ditentukan pada perusahaan	0,447	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Karyawan dapat membagi waktu	0,122	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Kerjasama Tim					
15	saya dapat bekerja dengan tim kerja yang solid agar mampu mencapai target yang telah ditentukan	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	Saling memberi motivasi dari karyawan satu dengan karyawan lainnya agar semangat dalam bekerja	0,247	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Tanggung Jawab					
17	karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan siap menanggung resiko dalam bekerja	0,422	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabkan kepadanya	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Perencanaan Pekerjaan					
19	Perencanaan selalu dilakukan karyawan yang telah menjadi tugas untuk mencapai tujuan perusahaan	0,271	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
20	Perencanaan terjadi timbul dari diri karyawan masing – masing untuk tercapainya tujuan perusahaan	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data : data primer di olah, 2017)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan diatas, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 20 soal kinerja karyawan terdapat 14 soal yang sudah valid yaitu soal no 1, 3-9, 12, 13, 15, 17, 18 dan 20. Sedangkan soal yang tidak valid yaitu 2, 10, 11, 14, 16, dan 19 dengan r hitung < r tabel 0,361.

2. Uji Reliabilitas

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

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right\}$$

Keterangan :

- a : Koefisien reliabilitas alfacronbach
- k : Jumlah instrumen pertanyaan

\sum_{si}^2 : Jumlah varians dari tiap instrumen

S_x^2 : Varians keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien *a-Cronbach*, sebagai berikut :

Tabel 7.
Kriteria Uji Reliabilitas

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

Berikut uji reliabilitas :

- a. menguji reliabilitas instrument variabel (X) lingkungan kerja dapat di analisis melalui program komputer statistic SPSS 21 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 8.
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dengan SPSS
Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach' Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0,851	0,827	Reliabel
	Item 3	0,851	0,852	Reliabel
	Item 4	0,851	0,815	Reliabel
	Item 5	0,851	0,823	Reliabel
	Item 6	0,851	0,813	Reliabel
	Item 7	0,851	0,835	Reliabel
	Item 9	0,851	0,837	Reliabel
	Item 10	0,851	0,843	Reliabel
	Item 11	0,851	0,813	Reliabel
	Item 14	0,851	0,882	Reliabel
	Item 15	0,851	0,864	Reliabel

(Sumber data : Output SPSS 21)

Tabel 9.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,851	11

(Sumber data : Output SPSS 21)

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,851 > 0,8$ yang artinya instrumen variabel lingkungan kerja sangat reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Menguji reliabilitas instrument variabel (Y) kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program computer statistics SPSS maka dapat diperoleh nilai Cronbach's Alpha, Sebagai berikut :

Tabel 10.
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS
Item- Total Statistics

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach' Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,803	0,754	Reliabel
	Item 3	0,803	0,774	Reliabel
	Item 4	0,803	0,793	Reliabel
	Item 5	0,803	0,790	Reliabel
	Item 6	0,803	0,802	Reliabel
	Item 7	0,803	0,796	Reliabel
	Item 8	0,803	0,772	Reliabel
	Item 9	0,803	0,801	Reliabel
	Item 12	0,803	0,787	Reliabel
	Item 13	0,803	0,802	Reliabel
	Item 15	0,803	0,803	Reliabel
	Item 17	0,803	0,799	Reliabel
	Item 18	0,803	0,801	Reliabel
	Item 20	0,803	0,787	Reliabel

(Sumber data : Output SPSS 21)

Tabel 11.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,803	14

(Sumber data : Output SPSS 21)

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,803 > 0,8$ yang artinya instrumen variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.8. Metode Analisis Data

1. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010,141) analisis koefisien korelasi *Product moment* bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau

lebih, sedangkan analisis regresi memprediksikan seberapa jauh pengaruh tersebut secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Secara teoritis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r=0$), berhubungan secara sempurna ($r=1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlawanan arah).

Menurut Sugiyono (2009,192) sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 12.
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

*Catatan : 1 berarti korelasi sempurna

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

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- $\sum x$: Total jumlah dari variabel X
- $\sum y$: Total jumlah dari variabel Y
- $\sum xy$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y
- $\sum x^2$: Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- $\sum y^2$: Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- n : Banyaknya pasangan data X dan Y

2. Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik perametri analisis linier sederhana atau tunggal. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik dan uji F statistik

4. Uji t -statistik

Uji t -statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian keberartian masing – masing koefisien masing-masing regresi dengan menggunakan uji t-statistik sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t : nilai uji t

r : nilai korelasi

n : besarnya sampel

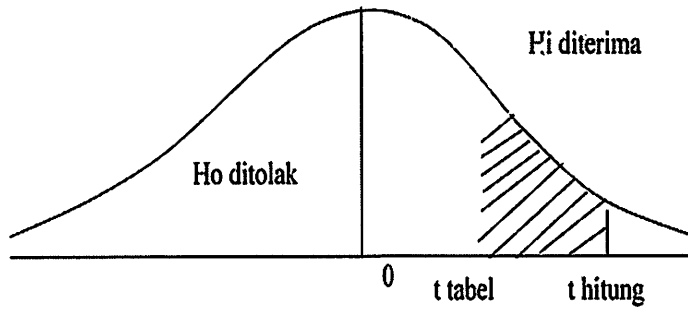
(Sugiyono 2012, 214)

Untuk mengetahui hasil hipotesis apakah H_0 diterima atau di tolak, maka perlu dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil pengujian t -statistik menggunakan program SPSS. Apabila hasil perhitungannya dari :

- 1). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengujian hipotesis melalui uji F statistik ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, lingkungan kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, lingkungan kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.



Gambar 5.
Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono 2012,192)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Honoris Industry

PT. Honoris Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sebagai divisi modern group yang memproduksi produk bermerek Jepang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1982. PT. Honoris Industry ini terletak di dua tempat, yang pertama terletak di Jl Raya Bekasi Km 25, Cakung Jakarta Timur, Indonesia. Kemudian perusahaan yang ke dua terletak di Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia. Pada awalnya perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tahun 1971 dengan pendiri mendiang Mr. Otje Honoris memulai sebagai agen untuk produk Fuji di Sulawesi dan akhirnya menjadi agen tunggal pada tahun 1974 di Indonesia dengan berusaha memasuki berbagai bisnis dan membangun modern menjadi Top 100 perusahaan di Indonesia. Untuk luas lahan PT. Honoris Industry Ciawi yakni seluas 60.000 m², dengan luas gedung seluas 12.000 m², dan karyawan sebanyak 1.370 orang seluruhnya. Perusahaan ini sudah memakai ISO 9001 : 2008 dengan memiliki fitur perakitan seni dan fasilitas manufaktur. Sebagian besar produknya di ekspor ke berbagai negara, khususnya Jepang, Amerika Serikat, Eropa, Timur Tengah, dan negara – negara ASEAN lainnya. Saat ini kita di transformasikan menjadi perusahaan multi bisnis dan teknologi tinggi dalam pencahayaan dan KWH meter. Perusahaan pun berharap untuk menjadi pilihan pertama konsumen yang dapat diandalkan dalam perlengkapan pencahayaan LED.

Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta, salah satu perusahaan yang memproduksi peralatan rumah tangga. Berikut sejarah produk yang telah di produksi oleh PT. Honoris Industry :

1. Camera/FUJI FILM (1982 – 2007)
2. Optical part/ CHINNONTECH, SCHOTT GLASS, LEICA (1982 – 2007)
3. Car Audio/PIONEER (1994 – 2005)
4. Metal Honeycomb/ SHOWA (2000 – 2009)
5. Digital Instrumen/ KAWAI (2001 – 2011)
6. TV/ HITACHI, KONKA, MODERNIC (2003 – 2009)
7. Print Photo Booth / MPRISA, MPS (2005 – 2008)
8. E – Bike/ EMOTO (2006 – 2009)
9. Photo printer + Consumable/ SHINKO (2006 – 2011)
10. Gas Cooker/ HITACHI, MODERNIC (2006 – 2010) dll,
11. Lampu LED/ HORI sampai 2017.

Visi PT. Honoris Industry :

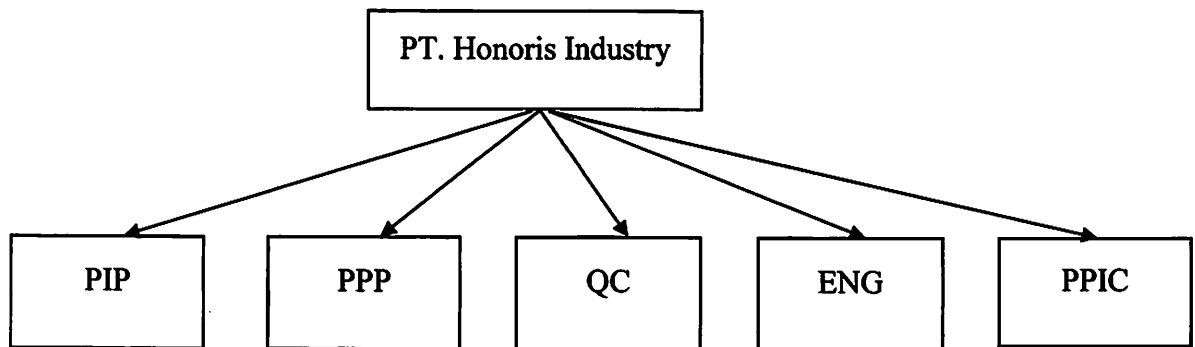
Menjadi pemasar utama bagi produk – produk konsumen yang aman, berkualitas, dengan harga yang kompetitif serta memberikan manfaat yang tinggi bagi masyarakat.

Misi PT. Honoris Industry :

Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya dan teknologi guna memenuhi kepuasan pelanggan serta meningkatkan nilai bagi masyarakat dan pemegang saham.

4.1.2. Kegiatan Perusahaan/Produksi

PT. Honoris Industry terdiri dari 5 (lima) divisi atau bagian yang semuanya sangat mendukung perusahaan demi tercapainya suatu tujuan di perusahaan. Sebagai berikut :



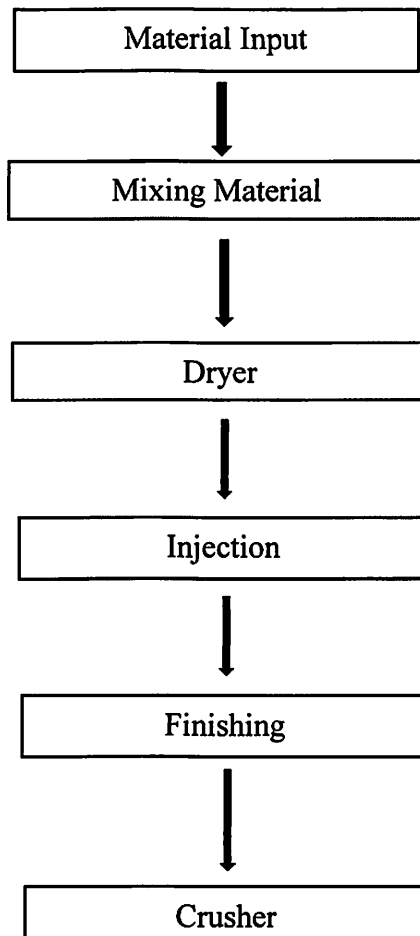
Gambar 6
Kurva Divisi PT. Honoris Industry

Untuk jadwal kerja karyawan bagian PIP, terdiri dari 3 shift :

1. Dari pukul 00.00 – 07.00 WIB
2. Dari pukul 07.00 – 16.00 WIB
3. Dari pukul 16.00 – 24.00 WIB

Berhubung pada penelitian skripsi ini peneliti mendalami bagian PIP atau lebih dikenal *plastic injection*. Berikut ini flowchart langkah awal proses pembuatan lampu LED HORI :

Proses Produksi *Plastic Injection*



Gambar 7.
Flowchart Produksi

Keterangan proses bijih plastik hingga menjadi part adalah sebagai berikut :

- Tahap 1 : Memasukan bahan baku berupa resin/bijih plastik kedalam tanki penampungan.
- Tahap 2 : Proses pencampuran material murni abs dan material daur ulang/regrind
- Tahap 3 : Mengeringkan material sebelum dikirim kemesin injection, karena jika material mengandung air maka part-nya akan cacat
- Tahap 4 : Material yang sudah dikeringkan di *dryer* akan dikirim untuk ditampung di mini hopper untuk selanjutnya material bijih akan dirubah ke bentuk cairan oleh *heater*, setelah berubah menjadi bentuk cair, material akan di dorong oleh *screw* hingga mengisi celah2 didalam mold yang memang di desain sesuai bentuk part dengan tekanan tinggi setelah jadi bentuk part,

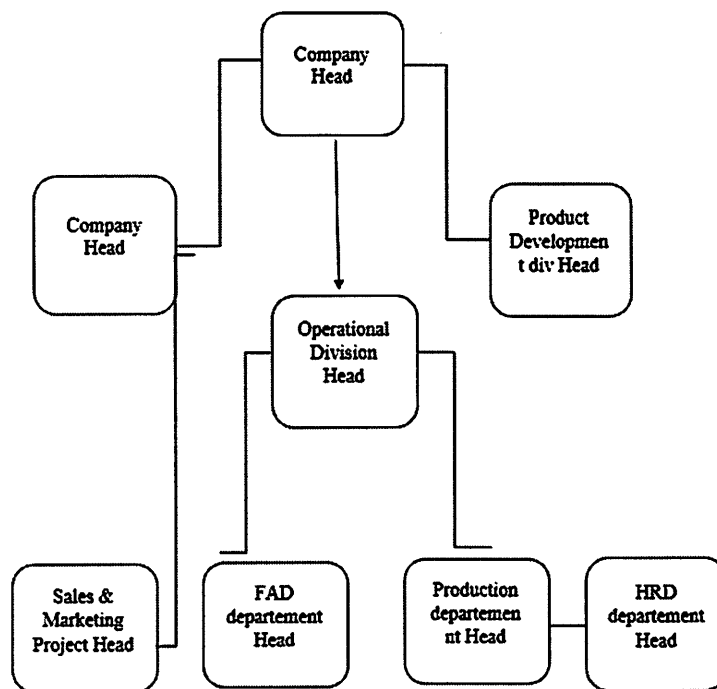
mold akan membuka kemudian ejector akan mendorong part yang menempel di *core side* mold hingga akhirnya part diambil oleh robot.

Tahap 5 : Setelah part diambil oleh robot, part akan diletakan di *conveyor* hingga akhirnya part akan diletakan di *conveyor* hingga akhirnya part akan di check oleh operator dan dilakukan pemotongan *runner*.

Tahap 6 : Penghancuran part hasil produksi yang tergolong cacat, akan dimasukan kedalam mesin penghancur hingga part akan menjadi serbuk plastik kasar yang disebut *regind* yang nantinya akan dicampurkan dengan material murni.

Perlu diperhatikan dalam menekan cacat produk yang paling tinggi sebagai prioritas perbaikan dalam sistem agar kedepannya, nilai *no goods* bisa semakin ditekan. Perbaikan ini diperlukan agar bagian *Quality Control* dan produksi mampu meningkatkan efisiensi produk sehingga angka produktivitas bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Dan di identifikasi dengan metode sebab akibat dapat digunakan untuk memetakan perbaikan mana yang menjadi prioritas

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 8.

Bagan Struktur Organisasi PT. Honoris Industry

(Sumber : PT Honoris Industry, 2017)

4.1.4 Tugas dan Wewenang

1. Company Head

Sebagai kepala produksi, yang bertanggung jawab atas segala permasalahan yang berkaitan dengan produksi dari sebuah perusahaan.

2. Operational Division

Manajer Operasional, bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien.

3. Product Development

Bertanggung jawab terhadap pengembangan produk

4. Sales & Marketing Project Head

Bertanggung jawab untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses sales marketing serta mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis yang baik dengan klien maupun antar departemen

5. FAD Departemen Head (Financial & Accounting Division)

Bertanggung jawab mengurus segala pencatatan keuangan yang terjadi pada kantor cabang dimana pencatatan tersebut akan dilaporkan ke branch manager untuk diinformasikan kembali ke kantor pusat

6. Production Departemen Head

Memberikan pengarahan kepada executive, pembuatan konsep serta melakukan pengawasan jalannya proses produksi

7. HRD Departemen Head

- a. Bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, ada persiapan, recruitmen tenaga kerja serta seleksi tenaga kerja (selection)
- b. Pengembangan dan evaluasi karyawan
- c. Pemberian kompensasi dan proteksi pada pegawai

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Honoris Industry bagian PIP/ *Plastic Injection*. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dibutuhkan responden sebanyak 148 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut dibawah ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini :

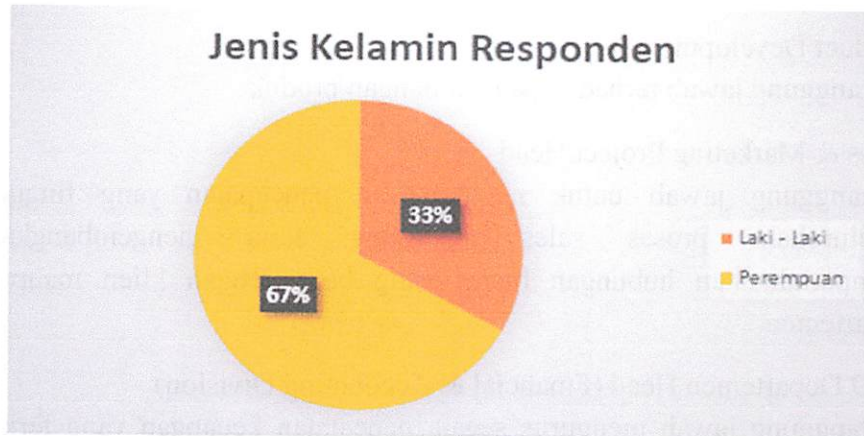
1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 14 dibawah ini :

Tabel 13
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase
Laki – Laki	48	33%
Perempuan	100	67%
Jumlah	148	100%

(Sumber : Data primer kuesioner)



Gambar 9.
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 14 diatas dan diagram, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki – laki yakni 33% sebanyak 48 responden dan 67% adalah responden perempuan sebanyak 100 responden. Sehingga dapat dilihat bahwa di PT. Honoris Industry karyawan didominasi oleh perempuan.

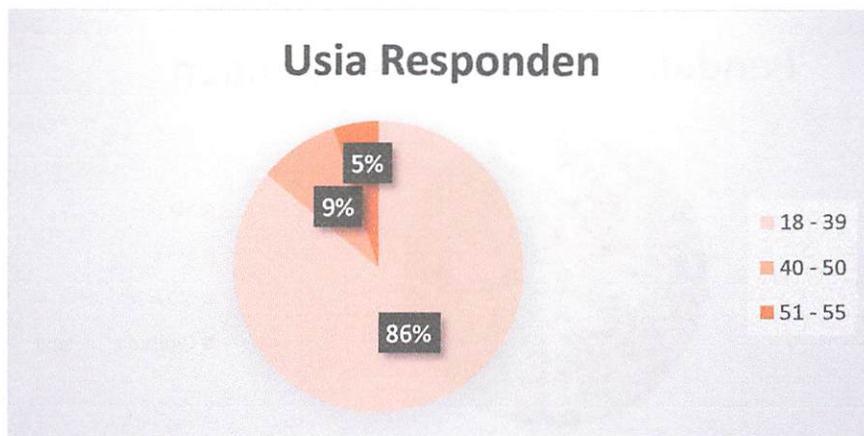
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut :

Tabel 14
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase
18 – 39	128	86%
40 – 50	13	9%
51 - 55	7	5%
>55	0	0
Jumlah	148	100%

(Sumber : Data primer kuesioner)



Gambar 10.
Usia Responden

Berdasarkan tabel 15 di atas dan diagram, responden lebih banyak didominasi berusia produktif yakni usia 18 – 39 tahun sebesar 86% dengan jumlah karyawan 128 karyawan. Sedangkan 9% diusia 40-50 tahun dengan jumlah karyawan 13 karyawan terakhir usia terendah pada usia 51 – 55 tahun sebesar 5% dengan jumlah karyawan 7. Itu tanda nya di pabrik PT. Honoris di dominasi karyawan yang dengan usia produktif.

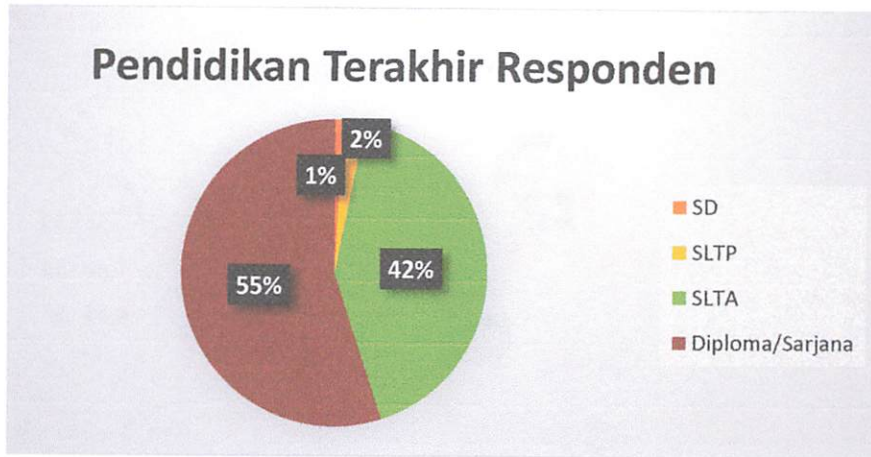
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 16 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 15
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase
SD	3	2%
SLTP	6	5%
SLTA	136	91%
Diploma/Sarjana	3	2%
Jumlah	148	100%

(Sumber : Data primer kuesioner)



Gambar 11.
Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel 16 di atas dan diagram, pendidikan terakhir SD 2% dengan jumlah responden karyawan sebanyak 3 karyawan. Tingkat pendidikan SLTP 5% dengan jumlah responden karyawan sebanyak 6 responden. Jumlah pendidikan SLTA ini didominasi paling banyak di bagian plastic injection sebagai buruh nya sebanyak 91% dengan jumlah responden karyawan sebanyak 136 karyawan. Dan yang terakhir Diploma/Sarjana ini lumayan sedikit karena karyawan hanya sebagai kepala, atau manajer bagian produksi di bagian plastic injection sebesar 2% dengan jumlah responden karyawan 3 karyawan.

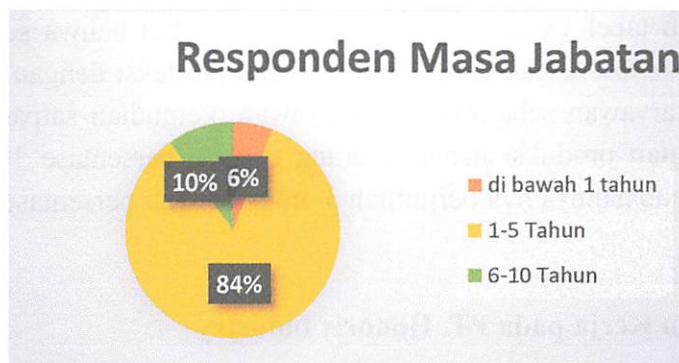
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Karakteristik responden menurut masa jabatan bisa dilihat pada tabel 17 di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 16
Karakteristik Responden Masa Jabatan

Masa Jabatan	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase
Di bawah 1 Tahun	10	6%
1-5 Tahun	123	84%
6-10 Tahun	15	10%
11-20 Tahun	0	0
>20 Tahun	0	0
Jumlah	148	100%

(Sumber : Data primer kuesioner)



Gambar 12.

Responden Masa Jabatan

Berdasarkan tabel 17 diatas dan diagram , diketahui bahwa karyawan bekerja di bawah 1 tahun terdapat 6% dengan jumlah karyawan 10 orang. Dan karyawan yang bekerja kurang lebih 1-5 tahun lamanya terdapat 84% dengan jumlah karyawan 123, dan karyawan yang bekerja masa jabatan 11-20 tahun lamanya terdapat 10% dengan jumlah karyawan 15 orang. Rata – rata karayawan lamanya karyawan bekerja diatas 1 tahun smpai dengan 5 tahunan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

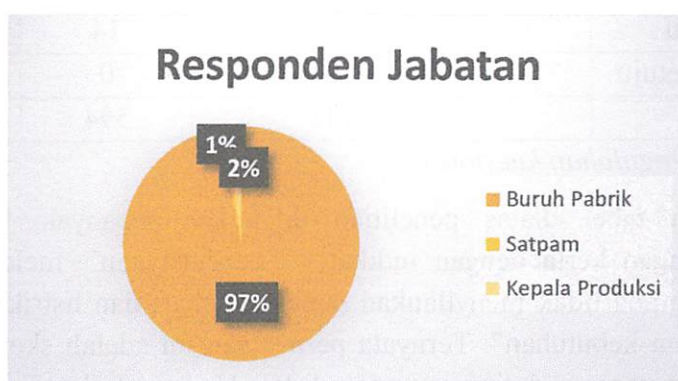
Karakteristik responden menurut jabatan dapat di lihat pada tabel 18 di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 17.

Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	persentase
Buruh Pabrik	143	97%
Satpam	2	1%
Kepala Produksi	3	2%
Jumlah	148	100%

(Sumber : data primer kuesioner)



Gambar 13.

Responden Jabatan

Berdasarkan tabel 18 dan diagram diatas, diketahui bahwa sebagian besar di bagian *plastic injection* adalah buruh pabrik bagian produksi dengan persentase 97% dengan jumlah karyawan sebanyak 143 karyawan, kemudian satpam untuk bagian pen jagaan di bagian produksi hanya 2 orang dengan persentase 1%, serta kepala produksi dengan jabatannya nya berjumlah 3 orang dengan persentase 2%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja pada PT. Honoris Industry

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan karna dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya. Bila mana lingkungan kerja di PT. Honoris Industry kurang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja nya yang nanti nya akan merimbas kepada masalah jumlah produksi yang tidak akan tercapai.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden karyawan melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

1. Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

a. Pencahayaan

Penilaian ini dilihat pada variabel lingkungan kerja dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja. Jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 18.

Jawaban "Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	44	220	29,7%
Setuju	4	69	276	46,6%
Kurang Setuju	3	28	84	19%
Tidak Setuju	2	7	14	4,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	594	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator "pencahayaan" melalui pernyataan "Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan". Ternyata pernyataan ini adalah skor yang terbesar pada indikator penerangan, dari penerangan di PT. Honoris Industry karyawan yang dominan "Setuju", dengan pandangan penerangan di PT. Honoris Industry sudah

sesuai dengan kebutuhan pada lingkungan kerja. Pada bagian plastic injection memang sangat dibutuhkan penerangan yang baik dan tidak berlebihan jika berlebihan dikhatirkan hanya akan mengganggu pandangan indera penglihatan karyawan. Yang berpengaruh pada produksi dan mengalami banyaknya tingkat kesalahan.

Tabel 19.

Jawaban “Cahayanya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	51	255	34,4%
Setuju	4	82	328	55,4%
Kurang Setuju	3	15	45	10,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	628	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “pencahayaannya” melalui pernyataan “Cahayanya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan ”. Skor total terbanyak dominan pada “Setuju” itu artinya cahaya bantuan yang di sediakan oleh perusahaan seperti lampu kurang jelas sehingga tidak berpengaruh baik pada lingkungan kerja dan membanyak tingkat kesalahan. Dibandingkan dengan cahaya matahari yang sangat membantu penerangan secara alami dan sesuai kebutuhan.

b. Sirkulasi Udara

Tabel 20.

Jawaban “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	26,3%
Setuju	4	67	268	45,2%
Kurang Setuju	3	26	78	17,5%
Tidak Setuju	2	16	32	10,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	573	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Sirkulasi Udara” melalui pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja”. Skor dominan tertinggi adalah “Setuju” Sirkulasi udara pada PT. Honoris Industry dinilai baik oleh karyawan dan nyaman, nyaman disini udara yang tidak menimbulkan bau plastic terutama di pagi hari karna pada pagi hari udara yang masih segar akan berputar berganti dengan udara yang bau menyengat. Pastinya berbeda dengan shift siang yang sudah banyak nya polusi dan pengap udara pabrik injection.

Tabel 21.

Jawaban “Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	46	230	31,1%
Setuju	4	89	356	60,1%
Kurang Setuju	3	13	39	8,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	625	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Sirkulasi Udara” melalui pernyataan “Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik”. Skor tertinggi adalah “Setuju” itu artinya ventilasi udara nya berfungsi dengan baik adanya pertukaran udara yang sehat. Karna setiap pagi hari pintu di bagian plastic injection selalu dibuka agar udara nya dapat berputar dengan baik. Jika udara didalam pabrik tidak dapat berganti maka dapat mengganggu kesehatan karyawan seperti pusing, mual.

Tabel 22.

Jawaban “Temperature udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	44	220	29,7%
Setuju	4	79	316	53,3%
Kurang Setuju	3	13	39	8,7%
Tidak Setuju	2	12	24	8,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	599	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Sirkulasi Udara” melalui “Temperature udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas”. Skor tertinggi pada platic injection adalah “Setuju” itu artinya temperature udaranya sudah pas, karna perusahaan pun sudah mencocokkan antara jumlah karyawan didalam pabrik plastic injection dengan luas bangunannya ini adalah salah satu usaha perusahaan agar karyawan tetap nyaman pada saat bekerja.

c. Kebisingan

Tabel 23.

Jawaban “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	29	145	19,5%
Setuju	4	83	332	56,2%
Kurang Setuju	3	29	87	19,5%
Tidak Setuju	2	7	14	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	578	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kebisingan” melalui “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin”. Skor tertinggi adalah “Setuju” karyawan terbebas dari suara mesin dikarenakan karyawan sudah menggunakan *Hearing Protection* ini adalah suatu alat mencegah tuli dengan mengurangi kebisingan mesin.

Tabel 24.

Jawaban “Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	44	220	29,7%
Setuju	4	82	328	55,4%
Kurang Setuju	3	22	66	14,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	614	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kebisingan” dengan pernyataan

“Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan”. Skor tertinggi adalah “Setuju”, karyawan di PT. Honoris menyetujui jika suara mesing berpengaruh buruk bagi karyawan makadari itu karyawan diberikan alat berupa pelindung telinga agar memperkecil pendegaran karyawan terhadap bising mesin. Dengan itu karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

d. Bau Tidak Sedap

Tabel 25.

Jawaban “Bau dari limbah pabrik plastik mengganggu kepekaan penciuman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	47	235	31,7%
Setuju	4	72	288	48,6%
Kurang Setuju	3	29	87	19,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	610	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Bau Tidak Sedap” dengan pernyataan “Bau dari limbah pabrik plastik mengganggu kepekaan penciuman”. Skor tertinggi adalah “Setuju” karna limbah plastik atau masil dari pengolahan plastic akan menimbulkan bau seperti plastik terbakar namun dalam jumlah atau volume yang besar jika terus menerus karyawan mengirup bau limbah plastik tentu akan sangat mengganggu kepekaan penciuman, karena indera penciuman sudah sangat terpengaruh kuat oleh bau dari limbah plastic tersebut.

Tabel 26.

Jawaban “Tersediannya AC di ruang kerja untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	26,3%
Setuju	4	84	336	56,7%
Kurang Setuju	3	18	54	12,2%
Tidak Setuju	2	7	14	4,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	599	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Bau Tidak Sedap” dengan pernyataan “Tersediannya AC di ruang kerja untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu”. Skor tertinggi adalah “Setuju”. AC selain membantu untuk menyejukan suhu ruangan, AC juga berfungsi sebagai mengatur kebersihan udara, jika udara mengalami bau tidak sedap pasti udara tersebut tidak sehat/polusi dengan adanya AC ini bisa sangat membantu.

Tabel 27.

Jawaban “Bau di lingkungan mempengaruhi konsentrasi pekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	52	260	35,1%
Setuju	4	79	316	52,4%
Kurang Setuju	3	12	36	8,8%
Tidak Setuju	2	5	10	3,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	622	100%

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Bau Tidak Sedap” pernyataan “Bau di lingkungan mempengaruhi konsentrasi pekerja”. Skor tertinggi adalah “Setuju” pernyataan ini setuju oleh karyawan karena karyawan merasa terganggu dengan adanya bau di lingkungan kerja yang akan mengganggu kinerja karyawan.

e. Keamanan

Tabel 28.

Jawaban “Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	52	260	35,2%
Setuju	4	76	304	51,3%
Kurang Setuju	3	12	36	8,1%
Tidak Setuju	2	8	16	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	616	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Keamanan” melalui pernyataan “Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan”

skor tertinggi “Setuju” Lingkungan kerjanya aman, jadi adanya antara kerjasama yang baik antara petugas keamanan dan karyawan yang terdapat di PT. Honoris Industry petugas kemanan yang menjaga kemanan dengan baik, dengan begitu karyawan akan tenang dalam bekerja pada divisi *plastic injection*.

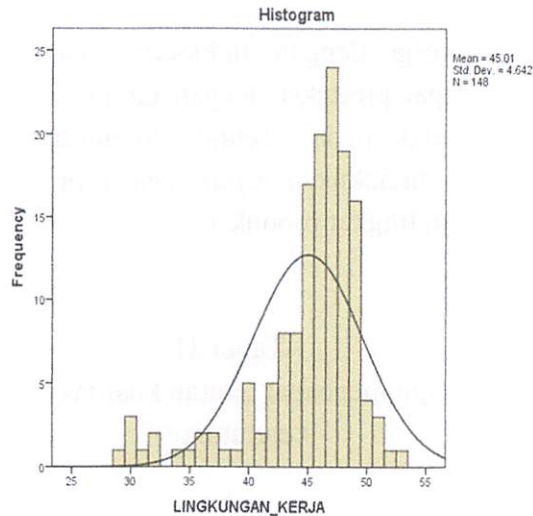
Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada ke 5 (Lima), indikator yakni seperti indikator Pencahayaan memiliki skor 611 , Sirkulasi Udara skor 599, Kebisingan dengan skor 596, Bau tidak sedap memiliki skor 610, dan keamanan dengan skor 616. Hasil analisa skor yang dominan pada indikator “Keamanan” artinya keamanan pada PT. Honoris Industry sangat baik diantara indikator pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap. Karyawan mampu bekerja dengan tenang dan nyaman setelah mengetahui kondisi lingkungan kerja yang aman. Harapannya kedepannya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memaksimalkan tingkat produksi. Sedangkan skor terendah pada sirkulasi udara.

Jadi bila dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja karyawan saat ini unggul pada keamanan dan sangat rendah pada kebisingan lingkungan kerja. Adanya tingkat kinerja yang relatif baik, sedangkan hubungan lingkungan dengan kinerja karyawannya sangat tinggi karna lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kondisi dimana karyawan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dan harus dibuat nyaman mungkin

Tabel 29.
Analisa Hasil Frekuensi Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		45.01
Std. Error of Mean		.382
Median		46.00
Mode		47
Std. Deviation		4.642
Variance		21.544
Skewness		-1.655
Std. Error of Skewness		.199
Kurtosis		2.836
Std. Error of Kurtosis		.396
Range		24
Minimum		29
Maximum		53
Sum		6661

(Sumber : output SPSS 21)



Gambar 14.
Histogram Lingkungan Kerja

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Lingkungan kerja (X),
Sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik : } & \text{—————} \\ & = 33 \end{aligned}$$

Maka skor empirik sebesar 45,01 sementara skor empirik sebesar 33, dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (X) yaitu $(45,01) > 33$ artinya relatif baik.

2. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 20 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja karyawan. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

a. Kuantitas

Tabel 30.

Jawaban “Karyawan dapat mencapai produksi dengan target yang sudah ditentukan”

Keterangan	skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	38	190	25,6%
Setuju	4	79	316	53,3%
Kurang Setuju	3	12	36	8,4%
Tidak Setuju	2	14	28	9,8%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2,9%
Jumlah		148	574	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kuantitas” melalui pernyataan “Karyawan dapat mencapai produksi dengan target yang sudah ditentukan”. Skor dominan terbanyak terletak pada “Setuju” menurut karyawan walaupun tidak tercapai skornya mereka melakukan *repair reject* produk atau perbaikan produk cacat agar memaksimalkan tingkat produksi.

b. Kualitas

Tabel 31.

Jawaban : “Saya mampu mencapai ukuran kualitas (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	48	240	32,4%
Setuju	4	77	308	52,0%
Kurang Setuju	3	12	36	8,2%
Tidak Setuju	2	11	22	7,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	606	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kualitas” melalui “Saya mampu mencapai ukuran kualitas (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)”. Skor tertinggi adalah “Setuju”, barang hasil karyawan *plastic injection* bisa dikirim sampai keluar negeri dengan hasil seleksi yang baik tidak reject dan memenuhi standar. Dan memenuhi permintaan artinya karyawan mampu memenuhi permintaan walaupun ada hasil produksi yang tidak tercapai.

Tabel 32.

Jawaban : “Karyawan mampu membuat hasil pekerjaan (barang) dengan sedikitnya barang reject”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	18,2%
Setuju	4	76	304	51,3%
Kurang Setuju	3	28	84	18,9%
Tidak Setuju	2	17	34	11,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	557	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kualitas” dengan pernyataan “Karyawan mampu membuat hasil pekerjaan (barang) dengan sedikitnya barang reject”. Dengan skor tertinggi “Setuju” artinya karyawan mampu memproduksi barang walaupun ada beberapa periode tidak tercapainya target produksi akan tetapi pada barang cacatnya karyawan mampu menekan tingkat kesalahan yang lebih sedikit dibanding tingkat barang jadinya.

c. Ketepatan Waktu

Tabel 33

Jawaban “Hasil pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	42	210	28,3%
Setuju	4	74	296	50,0%
Kurang Setuju	3	21	63	14,3%
Tidak Setuju	2	11	22	7,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	591	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Ketepatan Waktu” melalui pernyataan “Hasil pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu”. Dengan skor “Setuju” karyawan mampu menyelesaikan waktu yang telah ditentukan dengan tepat waktu serta mencukupi permintaan pasar.

Tabel 34

Jawaban “Adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	47	235	31,2%
Setuju	4	82	328	55,6%
Kurang Setuju	3	8	24	5,6%
Tidak Setuju	2	11	22	7,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	609	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Ketepatan Waktu” dengan pernyataan

“Adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan”. Skor tertinggi adalah “Setuju”, karyawan ternyata setuju dengan pernyataan ini karena para karyawan mampu memenuhi permintaan walaupun target produksi belum tercapai. Permintaan pasar dapat terpenuhi dengan pengerjaan waktu yang telah ditepkan oleh perusahaan

d. Kedisiplinan

Tabel 35

Jawaban “Saya tidak datang terlambat serta tidak melanggar aturan yang ditetapkan di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	38	190	25,6%
Setuju	4	69	279	46,6%
Kurang Setuju	3	29	87	19,5%
Tidak Setuju	2	12	24	8,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	580	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kedisiplinan” melalui pernyataan “Saya tidak datang terlambat serta tidak melanggar aturan yang ditetapkan di perusahaan” . skor tertinggi adalah “Setuju” artinya karyawan setuju dengan pernyataan ini, karna jika terlambat karyawan akan mendapatkan potongan gaji minusnya itu sebagai tingkat kedisiplinan. Artinya akan jarang sidikit sekali karyawan yang datang terlambat.

Tabel 36

Jawaban “Saya tidak pernah absen (selalu hadir) untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	26,9%
Setuju	4	81	324	54,9%
Kurang Setuju	3	18	54	12,1%
Tidak Setuju	2	9	18	6,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	591	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kedisiplinan” melalui “Saya tidak

pernah absen (selalu hadir) untuk bekerja”. Skor tertinggi adalah “Setuju” karena jika karyawan tidak hadir dalam keterangan alfa, tentu akan ada potongan gaji, tidak mendapatkan gaji bonus makadari itu karyawan selalu hadir untuk bekerja.

e. Kepemimpinan

Tabel 37

Jawaban “Adanya tindak tegas bagi karyawan karyawan yang melakukan pelanggaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	41	205	27,7%
Setuju	4	75	300	50,6%
Kurang Setuju	3	20	60	13,5%
Tidak Setuju	2	12	24	8,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	589	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kepemimpinan” melalui pernyataan “Adanya tindak tegas bagi karyawan karyawan yang melakukan pelanggaran”. Skor tertinggi adalah “Setuju” agar karyawan tidak berbuat seenaknya dan melanggar peraturan yang dapat merugikan perusahaan, undang – undang SOP telah disetujui pada saat tanda tangan kerja. Penilaian kerja tetap berlaku.

f. Kreativitas dan Inovasi

Tabel 38

Jawaban “Saya mengetahui prosedur yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentasi %
Sangat Setuju	5	23	115	12,7%
Setuju	4	66	264	44,5%
Kurang Setuju	3	39	117	26,2%
Tidak Setuju	2	19	38	12,7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,6%
Jumlah		148	535	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kreativitas dan Inovasi” melalui pernyataan “Saya mengetahui prosedur yang dilakukan dalam menyelesaikan

pekerjaan”. Skor tertinggi adalah “Setuju” , artinya karyawan sudah mampu memahami dengan prosedur yang terdapat di perusahaan yang nantinya tidak menemukan kesulitan lagi pada saat pengerjaan.

g. Kehadiran/Absensi

Tabel 39

Jawaban “Karyawan selalu datang lebih awal dari jam yang ditentukan pada perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentasi %
Sangat Setuju	5	18	90	12,0%
Setuju	4	75	300	50,6%
Kurang Setuju	3	26	78	17,0%
Tidak Setuju	2	28	56	18,0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,2%
Jumlah		148	525	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kehadiran/Absensi” melalui pernyataan “Karyawan selalu datang lebih awal dari jam yang ditentukan pada perusahaan”. Skor tertinggi adalah “Setuju” artinya semangat karyawan dalam bekerja sangat terlihat sekali, mungkin dengan cara karyawan datang sebelum jam masuk ditentukan agar meminimalisir waktu agar tidak terlambat masuk yang nantinya juga terlambat masuk akan ada pemotongan gaji karyawan.

h. Kerjasama Tim

Tabel 40

Jawaban “Saya dapat bekerja dengan tim kerja yang solid agar mencapai target yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentasi %
Sangat Setuju	5	22	110	14,1%
Setuju	4	61	244	41,2%
Kurang Setuju	3	34	102	22,3%
Tidak Setuju	2	30	60	16,2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	6,2%
Jumlah		148	516	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Kerjasama Tim” melalui pernyataan

“Saya dapat bekerja dengan tim kerja yang solid agar mencapai target yang telah ditentukan”. Skor tertinggi adalah “Setuju” dengan adanya kerjasama antar tim pekerjaan lebih mudah diselesaikan, adanya kebersamaan dan kenyamanan dalam bekerja.

i. Tanggung Jawab

Tabel 41

Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan siap menanggung resiko dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentasi %
Sangat Setuju	5	16	80	10,8%
Setuju	4	63	252	42,6%
Kurang Setuju	3	56	168	37,8%
Tidak Setuju	2	13	26	8,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	526	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Tanggungjawab” melalui pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan siap menanggung resiko dalam bekerja”. Skor tertinggi adalah “Setuju” , karna pada saat awal diterimanya kerja karyawan diberikan surat berupa perundang-undangan dalam bekerja dan menandatangani nya maka dari itu jika karyawan tidak bersedia atau kurang setuju karyawan tidak usah menandatangani nya atau pembatalan kerja. Jadi jika karyawan yang sudah bekerja di PT. Honoris Industry secara langsung sudah mengetahui taken kontrak nya.

Tabel 42

Jawaban “Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan kepadanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentasi %
Sangat Setuju	5	34	170	22,9%
Setuju	4	75	300	50,6%
Kurang Setuju	3	19	57	12,8%
Tidak Setuju	2	20	40	13,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	567	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Tanggungjawab” melalui pernyataan “Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan kepadanya”.

j. Perencanaan Pekerjaan

Tabel 43

Jawaban “Perencanaan terjadi timbul dari diri karyawan masing – masing untuk tercapainya tujuan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentasi %
Sangat Setuju	5	42	210	28,3%
Setuju	4	69	276	46,6%
Kurang Setuju	3	32	96	21,6%
Tidak Setuju	2	5	10	3,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	592	100%

(Sumber : hasil pengolahan kuesioner)

Berdasarkan tabel diatas penelitian dilakukan sebanyak 148 responden mengenai lingkungan kerja dengan indikator “Perencanaan Pekerjaan” melalui Pernyataan “Perencanaan terjadi timbul dari diri karyawan masing – masing untuk tercapainya tujuan perusahaan”. Skor tertinggi adalah “Setuju” selain perusahaan yang memiliki perencanaan, karyawan sendiri pun harus memiliki ide kreatif yang dapat memajukan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

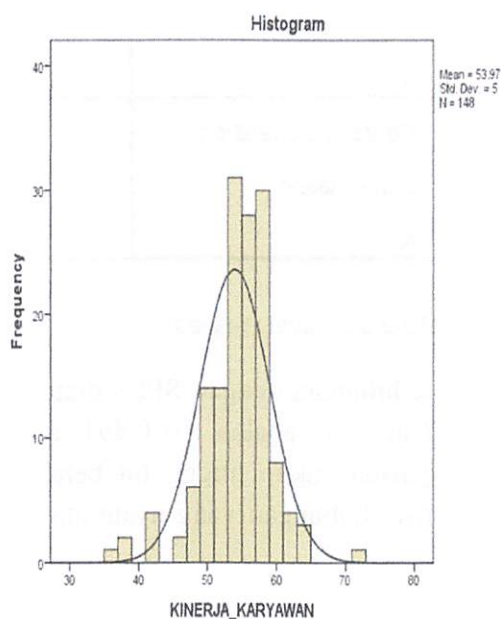
Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada ke10 (Sepuluh), indikator yakni seperti indikator Kuantitas memiliki skor 574, Kualitas dengan skor 581, ketepatan waktu 600, kedisiplinan 585, kepemimpinan 589, kreativitas dan inovasi 535, kehadiran/absensi 525, kerjasama tim 516, tanggung jawab 546 dan perencanaan 592. Berdasarkan nilai yang dominan tertinggi pada indikator yakni, ketepatan waktu adanya permintaan yang terpenuhi, dengan waktu yang tepat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan skor terendahnya kerjasama tim, skor terkecil dibanding indikator lain, kedepannya agar kerjasama tim pada PT. Honoris lebih di perkuat lagi sehingga tujuan perusahaan dapat selalu tercapai.

Berdasarkan kondisi lingkungan ketepatan waktu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat karyawan yang relatif baik, di ikuti hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang sangat berhubungan kaitannya.

Tabel 44
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA_KARYAWAN		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		53.97
Std. Error of Mean		.411
Median		54.50
Mode		53 ^a
Std. Deviation		5.000
Variance		24.999
Skewness		-.788
Std. Error of Skewness		.199
Kurtosis		2.500
Std. Error of Kurtosis		.396
Range		35
Minimum		36
Maximum		71
Sum		7987

Sumber : output SPSS 21



Gambar 15.
Histogram Kinerja Karyawan

Perbandingan Skor teoritik dan skor empirik pada variabel kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik } y &= \frac{((1 \times (14 + 5 \cdot 14))}{2} \\ &= 42 \end{aligned}$$

Maka skor empirik sebesar 53,97 sementara skor teoritik sebesar 42, dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y), yaitu ($53,97 > 42$) artinya relatif baik.

4.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industry

1. Analisis koefisien korelasi Product Moment

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan *SPSS 21* untuk mengetahui keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

Tabel 45
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		LINGKUNGAN_K ERJA	KINERJA_KARY AWAN
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	1	.491**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	148	148
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.491**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	148	148

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya pearson product moment adalah $r = 0,491$, artinya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan cukup tinggi. Ini berarti H_0 di tolak yang berarti lingkungan kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 46
Nilai Interval Koefisien

Nilai Interval	Persentase	Keterangan
0.08 – 1.000		Sangat Tinggi
0.60 – 0.799		Tinggi
0.40 – 0.599	0,491%	Cukup Tinggi
0.20 – 0.399		Rendah
0.00 – 0.119		Sangat Rendah (tidak valid)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *product moment* bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,491$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,491 \times 100\% \end{aligned}$$

$$\text{KD} = 24,11\%$$

3. Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $r = 24,11\%$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,11% sedangkan sisanya 75,89 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja.

4. 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

$H_0: r = 0$: Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

$H_a: r \neq 0$: Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

b. Menentukan t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = t_h = \frac{0,491\sqrt{(148-2)}}{\sqrt{(1-0,491)^2}}$$

$$= \frac{5,931}{0,759}$$

$$= 7,814$$

$$t \text{ tabel} = 148 - 2$$

$$= 146$$

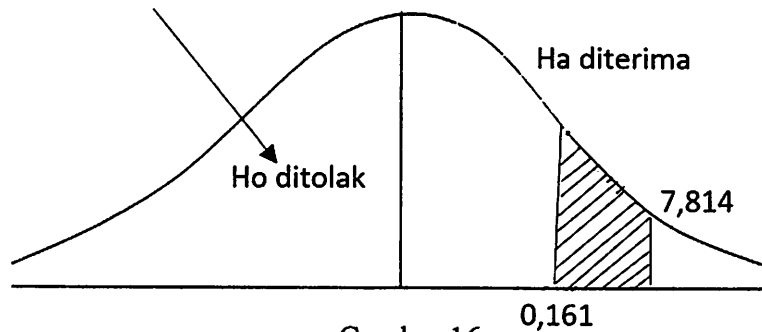
$$= 0,05 = 148$$

$$t \text{ tabel} = 0,161$$

c. Menentukan t Tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ $df = n - 2$ atau $148 - 2 = 146$, maka dapat diperoleh t tabel 0,161

d. Kurva



Gambar 16.
Kurva Hipotesis

e. Kesimpulan

Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,814 > 0,161$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Diketahui secara umum bahwa lingkungan kerja pada PT. Honoris Industry relative baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai skor empirik (X) sebesar 45,01 > skor teoritiknya adalah 33. Dapat diartikan jawaban responden atas instrumen lingkungan kerja relative baik yaitu (45,01 > 33).
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry relative baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai skor empirik (Y) sebesar 53,97 > skor teoritiknya adalah 42. Dapat diartikan jawaban responden atas instrumen kinerja karyawan relative baik yaitu (53,97 > 42).
3. Terdapat hubungan yang positif dan nyata antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 24,11$ artinya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry mempunyai hubungan dengan tingkat cukup tinggi.
 - b. Bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,11% sedangkan sisanya 75,89 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung > t tabel yaitu Nilai t hitung > t tabel ($7,814 > 0,161$) maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil dari analisis diatas , maka penulis akan memberikan masukan serta saran yang mungkin dapat berguna bagi PT. Honoris Industry dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak PT. Honoris Industry, Sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dengan variabel lingkungan kerja (X) terdapat kelemahan pada indikator “Bau Tidak Sedap” dengan pernyataan “Bau dari limbah plastik mengganggu kepekaan penciuman”. Hasil dari pemanasan plastik bisa menjadi faktor karyawan menjadi terganggu konsentrasinya akan hal ini perlu diperbanyak agar penyerapan bau dapat terserap atau bisa menggunakan filter menyaring udara serta pengarum ruangan otomatis.
2. Pada indikator “Kerjasama Tim” dengan pernyataan “saya dapat bekerjasama dengan tim kerja yang solid agar mampu mencapai target yang telah ditentukan”

akan tetapi disini masih kurang kerjasama dengan tim dan perlu ada nya peningkatan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Keterkaitan adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, tentu dengan penilaian kinerjanya perlu ditingkatkan lagi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja karena adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Maruf. (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*: Edisi, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Alex, S Nitisemito. (2008), *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Alifajar, Siti dan Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Amstrong, M and Baron, A. (1998) *Performace management- The New Realities*. London: *Institute of Personal and Development*. Dalam Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Arifin, Johar & A. Faudzi. (2007), *Aplikasi Exel dalam aspek kuantitatif manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Alex Media komputindo.
- Byars, L Llyod. dan Leslie W Rue, (2009), *Human Resources Management, Fifth Edition. The Me Graw-Hill Companies, America*.
- Cushway. (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: Zifatama Publisher, Anggota IKAPI.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: PT. INDEKS.
- Flippo dalam buku Sulistiyani, Ambar Teguh. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____ dalam buku Wahyudi, Bambang, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Sulita.
- _____, di kutip Suwanto, (2011), *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Publik*. CV. ALFABETA: Bandung.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, Peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, dalam A. Usmara, ed, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. (2010), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Manullang, Marihot. (2009), *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pasolog, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Putra, R, H, H. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur*. Skripsi. Program Strata Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, (1992), *Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Haper Educational Publisher*.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- _____. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- _____. (2011). *Tata kerja dan Produktivitas kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Ma(nusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2012). *Good Governance “Kepemerintahan yang baik*. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif* S.P Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2007). *Metodelogi Penelitian Bisnis*, jakarta: PT. Gramedia.
- _____, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- _____, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- _____, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Supriyanto. (2010). *Metodelogi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta. Soekidjo Notoatmodjo, Prof, DR, 2009, Pengembangan Sumber Daya.
- Uman, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Werther, William B. Dan Keith Davis, (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Wursanto. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

LAMPIRAN

DAFTAR KUESIONER

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry

Kuesioner ini diajukan pada karyawan PT. Honoris Industry khususnya bagian *Plastic Injection Produk (PIP)*. Untuk penelitian dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry Ciawi”. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata 1. Kerahasiaan karyawan responden akan terjamin.

Data Pribadi Karyawan

- Nama :
Umur :
Jabatan :
Masa kerja :
Jenis Kelamin L/P (**Lingkari salah satu**)
Pendidikan : 1. SD
2. SLTP
3. SLTA/SMK
4. Diploma (**Lingkari salah satu**)
5. Sarjana

PENGANTAR

1. Daftar pernyataan-pernyataan dibalik ini mohon diisi dengan jujur dan teliti sesuai dengan apa yang saudara alami dan rasakan
2. Semua pernyataan tidak ada benar dan salah. Serta jawaban yang anda berikan tidak berkaitan dengan jabatan anda sebagai karyawan, karena jawaban tersebut hanya akan digunakan sebagai data penelitian untuk penyelesaian skripsi.
Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara

**DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL X
LINGKUNGAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Pencahayaannya						
1.	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Saya merasakan penerangan yang cukup diperusahaan.					
3.	Cahayanya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.					
Sirkulasi Udara						
4.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja.					
5.	Ventilasi diruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.					
6.	Temperature Udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.					
Kebisingan						
7.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
8.	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.					
9.	Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.					
Bau Tidak Sedap						
10.	Bau dari limbah pabrik plastik mengganggu kepekaan penciuman.					
11.	Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu.					
12.	Bau dilingkungan mempengaruhi konsentrasi pekerja.					
Keamanan						
13.	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.					
14.	Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja, membuat saya tenang dalam bekerja.					
15.	Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan.					

**DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN**

NO	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
Kuantitas						
1.	Karyawan dapat mencapai produksi dengan target yang sudah ditentukan.					
2.	Hasil yang di capai sesuai dengan standar yang diberlakukan.					
Kualitas						
3.	Saya mampu mencapai ukuran kualitas (kerapihan, keberhasilan, keteraturan).					
4.	Karyawan mampu membuat hasil pekerjaan (barang) dengan sedikitnya barang reject.					
Ketepatan Waktu						
5.	Hasil pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu.					
6.	Adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang di tetapkan.					
Kedisiplinan						
7.	Saya tidak datang terlambat serta tidak melanggar aturan yang telah di tetapkan di perusahaan.					
8.	Saya tidak pernah absen (selalu hadir) untuk bekerja.					
Kepemimpinan						
9.	Adanya tindak tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					
10.	Adanya instruksi kerja dalam memberikan tugas kepada bawahan.					
Kreativitas dan Inovasi						
11.	Kemampuan karyawan dalam melakukan kreatifitas dan inovasi demi tercapainya tujuan perusahaan.					
12.	Saya mengetahui prosedur yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kehadiran/absensi						
13.	Karyawan selalu datang lebih awal dari jam yang telah di tentukan pada perusahaan.					
14.	Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.					
Kerjasama Tim						
15.	Saya dapat bekerja dengan tim kerja yang solid agar mampu mencapai target yang telah ditentukan.					
16.	Saling memberi motivasi dari karyawan satu dengan karyawan lainnya agar semangat dalam bekerja.					

Tanggung Jawab						
17.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan siap menanggung resiko dalam bekerja.					
18.	Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabkan kepadanya.					
Perencanaan Pekerjaan						
19.	Perencanaan selalu dilakukan karyawan yang telah menjadi tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.					
20.	Perencanaan terjadi timbul dari diri karyawan masing – masing untuk tercapainya tujuan perusahaan.					

VARIABLE X

1	4	3	4	5	4	5	4	4	6	7	9	10	11	14	15	skor total
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	49
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	43
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	41
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	40
11	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	40
12	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	38
13	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	39
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	37
15	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	40
16	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	40
17	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	42
18	4	5	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	40
19	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	5	3	37
20	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	2	35
21	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	36
22	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	5	3	36
23	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	5	3	34
24	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	32
25	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	5	3	32
26	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	5	3	30
27	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	29
28	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	30
29	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	2	30
30	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	47
33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	45
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
38	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	45
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	49
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	49
42	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	51
43	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	47
47	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
52	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	48
53	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	50
54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	45
55	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	49
56	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	47
57	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
58	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	48
59	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	45
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	43
62	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	48
63	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
64	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	47
65	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	47
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	50
67	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	49
68	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	48
70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	46
71	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	47
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	47
73	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	47
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	47
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	44

76	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
77	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
79	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
82	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
83	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	46
84	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	47
85	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
86	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
87	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
88	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
89	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
90	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
91	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
92	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
93	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
94	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48
95	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
96	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
97	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
98	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
99	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	45
100	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
101	3	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41
102	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
103	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
104	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	49
105	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
107	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
108	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
109	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
110	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
111	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
112	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4	45
113	4	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
114	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
115	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	47
116	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
117	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
119	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
120	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
121	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
122	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
123	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
124	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
125	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	46
126	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
127	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	43
128	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	47
129	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
130	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
131	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
132	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
133	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
134	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	44
135	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	4	4	4	45
136	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	48
137	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
138	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
139	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
140	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
141	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
142	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
143	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	45
144	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
145	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	47
146	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
147	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
148	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48
Jumlah	594	628	573	625	599	578	614	610	599	622	616	658							

VARIABEL Y

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	12	13	15	17	18	20	skortotal
1	2	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	6	4	5	3	47
2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
3	5	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	59
4	2	2	2	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	45
5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	59
6	1	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	42
7	3	2	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	5	48
8	2	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	50
9	3	4	4	5	2	5	3	5	3	5	4	4	3	4	4	54
10	2	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
11	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	57
12	2	3	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	5	49
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	60
14	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	53
15	2	2	2	3	2	2	5	2	3	4	3	3	3	4	4	42
16	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	54
17	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	4	3	49
18	5	4	3	4	5	4	5	2	5	3	3	3	3	4	5	55
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	3	4	5	57
20	1	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	36
21	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	41
22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	49
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	48
24	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	38
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	49
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	48
27	2	4	2	3	5	5	2	3	4	3	2	2	3	3	3	41
28	1	2	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	38
29	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	50
30	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	50
31	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	2	58
32	4	3	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	52
33	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	2	2	3	2	5	49
34	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	57
35	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	4	5	4	2	4	53
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	4	52
37	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	56
38	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	5	2	54
39	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	48
40	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	57
41	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	57
42	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	55
43	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	4	54
44	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	5	2	5	55
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	50
46	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	52
47	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
48	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	58
49	4	4	4	3	5	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	53
50	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	51
51	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	54
52	3	5	3	5	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	52
53	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	51
54	4	5	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	3	53
55	3	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	51
56	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	56
57	4	4	4	5	4	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	51
58	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	55
59	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	53
60	2	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	57
61	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
62	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	54
63	2	3	5	5	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	54
64	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	53
65	5	5	4	5	4	3	5	5	2	3	4	4	5	4	5	59
66	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	56
67	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	5	2	54
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	53
69	4	4	5	2	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	57
70	4	5	4	3	5	5	2	4	4	4	5	4	2	4	5	55
71	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	2	53
72	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	58
73	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	57
74	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	2	5	55
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55

76	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	61
77	2	5	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	51
78	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	53	
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	56	
80	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3	5	5	2	4	4	3	54	
81	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	52	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	3	4	4	4	5	56	
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	3	57	
84	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	53	
85	2	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	3	4	4	4	2	50	
86	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
87	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	58	
88	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	2	3	2	3	49	
89	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	51	
90	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	56	
91	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	2	2	3	5	54	
92	5	5	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	3	53	
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	4	55	
94	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	59	
95	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	61	
96	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	51	
97	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	61	
98	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
99	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	58	
100	3	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	55	
101	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	55	
102	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	58	
103	5	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	55	
104	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	55	
105	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	4	48	
106	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	58	
107	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	58	
108	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	2	50	
109	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	55	
110	4	4	5	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	2	2	2	4	51	
111	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	56	
112	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	5	53	
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58	
114	4	4	4	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	3	4	3	4	53	
115	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	5	52	
116	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	58	
117	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	50	
118	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	53	
119	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	2	4	55
120	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
121	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	63	
122	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58	
123	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	2	3	3	4	54	
124	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	57	
125	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	3	50	
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	2	3	5	54	
127	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	60	
128	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	56	
129	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	56	
130	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	57	
131	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	4	54	
132	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	61	
133	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	58	
134	4	4	2	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	54	
135	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	63	
136	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	56	
137	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	55	
138	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	57	
139	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	53	
140	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	52	
141	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	53	
142	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	56	
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	55	
144	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	3	5	5	54	
145	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	58	
146	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	60	
147	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	5	5	4	58	
148	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	57	
Jumlah	574	606	557	591	609	580	591	589	535	525	516	526	567	592	7958				

SURAT KETERANGAN

NO : 002/SK/PN/XI/2017

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Didi Rudi Prayitno
Jabatan : HRD & GA Dept Head

Dengan ini Menerangkan bahwa :

N a m a : Putri Khodijah
NPM : 021113556
Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahwa nama tersebut diatas adalah Mahasiswa yang telah melakukan kegiatan riset mengenai "Hubungan lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT HONORIS INDUSTRY" sejak Maret 2017

Selama melakukan riset di , Mahasiswa tersebut bertindak aktif dalam melakukan wawancara dan pengamatan pada Perusahaan Kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 02 November 2017




Didi Rudi Prayitno
HRD & GA Dept Head