



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MAHESA SELULER RAYA**

Skripsi

Dibuat oleh:

Hilma Choyrunopus

021120072

[hilmachoy17@gmail.com](mailto:hilmachoy17@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2024**



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MAHESA SELULER RAYA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan S.E., M.E., Ph.D)

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

# HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHESA SELULER RAYA

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus  
Pada hari : Senin, 27 Mei 2024

Hilma Choyrunopus

021120064

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)

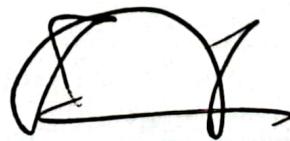


Anggota Komisi  
(Dewi Atika, SE., MSi)



Diketahui,

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



## **PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hilma Choyrunupus

NPM : 021120072

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mahesa Seluler Raya

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

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2024



Hilma Choyrunupus

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,  
Tahun 2024**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler Raya ".

Dalam penulisan Skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.M. Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Towaf T Irawan S.E. M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak., MM.CA. selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan sejak semester 1.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E, M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang memberikan bimbingan selama proses pembuatan Skripsi ini
7. Ibu Dewi Atika, S.E, MSi. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah selalu memberikan motivasi dorongan serta bimbingan selama pembuatan Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis.
9. Kepada Bapak Bagus Arifianto Manager Project PT Mahesa Seluler Raya yang telah membantu dan mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi ini.
10. Kepada Kekasih seperjuangan skripsi saya yang telah memberikan dorongan serta semangat yang tinggi untuk menyelesaikan Skripsi ini, Muhammad Fauzan Hanif.
11. Teman-teman grup “Keluarga Cemara Dan Ceday” yang telah memberikan *support* serta semangat dalam pembuatan Skripsi saya.

12. Sahabat saya sejak semester 1 “Nadilla Adriana” yang selalu memberikan dukungan tulus dalam pembuatan skripsi.
13. Teman-teman kelas B manajemen angkatan 2020.

Mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini, penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu yang dimiliki akan tetapi penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2024

Hilma Choyrunopus

021120072

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
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
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.2.2 Jenis-jenis lingkungan kerja .....	21
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.3 Kinerja Karyawan .....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	29

2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	33
2.4 Penelitian Terdahulu dan Konstelasi Penelitian.....	35
2.4.1 Penelitian Terdahulu.....	35
2.4.2 Konstelasi Penelitian .....	38
2.5 Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	42
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	42
3.2.1 Objek Penelitian.....	42
3.2.2 Unit Analisis .....	42
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	42
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	42
3.3.1 Jenis Data.....	42
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	42
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	47
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	47
3.7 Kalibrasi Instrumen Penelitian .....	48
3.7.1 Uji Validitas.....	48
3.7.2 Uji Reabilitas .....	52
3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data .....	53
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	53
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	55
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	55
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.1 Sejarah Singkat PT Mahesa Seluler Raya .....	57
4.1.2 Visi Dan Misi PT Mahesa Seluler Raya.....	57
4.1.3 Profil Responden .....	57
4.2 Analisis Data .....	60
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	60
4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	95
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	95

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>97</b>
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

### BAB 1

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya 2021, 2022, 2023	3
Tabel 1. 2 Kategori Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler.	4
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya .....	5
Tabel 1. 4 Inventory ruangan PT. Mahesa Seluler Raya .....	6

### BAB 2

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	35
---------------------------------------	----

### BAB 3

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler Raya .....	43
Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Variabel X (Lingkungan Kerja) .....	48
Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	48
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	49
Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 3. 6 Kriteria penelitian terhadap koefisien $\alpha$ Cronbach .....	52
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 3. 8 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Variabel .....	54
Tabel 3. 10 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	55

### BAB 4

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Tersedia Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan .....	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal” .....	62
Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai “Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan” .....	62
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja” .....	63
Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai “Tempat kerja jauh dari kebisingan” .....	64
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” .....	65
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai . “Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan” .....	65
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan” .....	66
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh” .....	67

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik” .....	68
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi karyawan” .....	68
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar” .....	69
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja antara bawahan dan atasan berjalan dengan baik” .....	70
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik” .....	71
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas” .....	71
Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	72
Tabel 4.21 Hasil analisis distribusi frekuensi lingkungan kerja .....	74
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan” .....	75
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu melaksanakan tugas tambahan” .....	76
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan” .....	77
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan” .....	78
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” .....	78
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat dari hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan” .....	79
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan yang dapat mewujudkan cara yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya” .....	80
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Tingkat pengetahuan dan skill yang sesuai dengan standar perusahaan” .....	81
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki pengetahuan skill dan Teknik sesuai dengan kualifikasi perusahaan” .....	81
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki semangat kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” .....	82
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki sikap Kerjasama yang tinggi dan selalu patuh terhadap instruksi Perusahaan” .....	83
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan arahan Perusahaan” .....	84
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan” .....	84
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu memberikan kontribusi dan inovasi terhadap pekerjaan” .....	85

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu memberikan saran dan gagasan dalam mengelola perusahaan” .....	86
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan” .....	87
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja” .....	87
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu taat dan patuh terhadap tata tertib perusahaan” .....	88
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja” .....	89
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan” .....	90
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu untuk terus berkembang dalam hal pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang lebih baik” .....	90
Tabel 4.43 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	91
Tabel 4.44 Hasil analisis distribusi frekuensi Kinerja Karyawan .....	94
Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	95
Sumber : Data Primer, Diolah 2024 Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	95

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1 Garis Kontinum (Lingkungan Kerja) .....	54
Gambar 3.2 Garis Kontinum (Kinerja Karyawan).....	54
Gambar 4. 1 Jenis kelamin responden .....	58
Gambar 4. 2 Usia Responden .....	59
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden .....	59
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden .....	60
Gambar 4. 5 histogram lingkungan kerja.....	75
Gambar 4. 6 histogram Kinerja karyawan .....	94
Gambar 4. 6 histogram Kinerja karyawan .....	.....

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 (Surat Keterangan Penelitian)</b> .....	102
<b>Lampiran 2 (Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja)</b> .....	103
<b>Lampiran 3 (Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan)</b> .....	105
<b>Lampiran 4 (Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja)</b> .....	107
<b>Lampiran 5 (Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan)</b> .....	109
<b>Lampiran 6 (Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja)</b> .....	113
<b>Lampiran 7 (Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan)</b> .....	114
<b>Lampiran 8 (Rtabel)</b> .....	115
<b>Lampiran 9 (Kuesioner Pra Survei)</b> .....	116

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai elemen penting, tetapi juga dianggap sebagai aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi dan mempercepat perjalanan menuju kesuksesan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan menentukan beberapa aspek yang dapat meminimalisasi masalah dalam suatu perusahaan serta memanfaatkan sumber daya manusia demi sebuah keberhasilan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Apabila individu-individu yang membentuk perusahaan atau merupakan bagian dari sumber daya manusianya mampu beroperasi secara efektif, hal tersebut turut berkontribusi pada kelangsungan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tidak optimal, dampaknya dapat meluas hingga mengganggu efektivitas keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan serta kinerja karyawan sangat memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.

Menurut Sembiring (2020), mengatakan bahwa kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Sutrisno (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan yang baik tentu sangat diharapkan oleh perusahaan, adanya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Pada saat menyelesaikan tugasnya tentu karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja merupakan fondasi kesuksesan sebuah perusahaan. Evaluasi terhadap kinerja karyawan menjadi jembatan penting antara ekspektasi perusahaan dan peningkatan kemampuan para karyawan.

Perusahaan pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, bagaimana pun juga sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran terkait kinerja karyawan yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karena perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya dengan menentukan sasaran yang harus dicapai, baik secara individu maupun organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi karena karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, penempatan karyawan pun harus benar benar sesuai dengan keahlian dan keterampilan agar karyawan tersebut cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, agar karyawan memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Dalam hal ini kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangatlah besar, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Pada umumnya, kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan kemampuannya untuk mencapai beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan dapat mengakibatkan ketegangan internal, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh sifat individual dari kinerja, di mana setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka.

Kinerja karyawan memiliki kaitan yang erat dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja termasuk kedalam salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja yang baik untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan yang layak dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai perbedaan pendapat, dan lainnya sebagai syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang diberikan perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan. Jika Lingkungan kerja yang terasa kurang nyaman maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap karyawan dan perusahaan akan kesulitan dalam pencapaian tujuan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan akan mengalami kendala yaitu kurangnya ke optimalan dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk memastikan tujuan utama perusahaan dapat dicapai yaitu melalui pelaksanaan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan Lingkungan kerja yang baik. Perusahaan dapat dikatakan berhasil jika mampu memberikan kebutuhan

yang karyawan perlukan salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan. Hal tersebut dapat memberikan keunggulan tersendiri bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

PT. Mahesa Seluler Raya disingkat Mahasera yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No.590, Sekejati, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40286. telah berpengalaman dalam bidang Perdagangan, menangani Instalasi dan *Maintenance* perangkat telekomunikasi dan sudah memiliki sertifikat ISO 90001. Produk layanan ini memiliki nilai unggul pada bidang Perdagangan suku cadang asli, Juara terbaik Nasional Telkomsel Bali Nusra 2015. Dalam menjalankan tugasnya tentu keefektifan kinerja karyawan sangat diperlukan. Namun, terjadi permasalahan kerja yang belum maksimal pada PT. Mahesa Seluler Raya berdasarkan data yang didapat terlihat bahwa adanya penurunan kinerja dalam dua tahun terakhir. Apabila permasalahan ini berlanjut tentu akan menjadi sebuah hambatan dalam mencapai tujuan Perusahaan bagi PT. Mahesa Seluler Raya. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya :

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan  
PT. Mahesa Seluler Raya 2021, 2022, 2023

No	Unsur Yang Dinilai	2021		2022		2023	
		Angka	Sebutan	Angka	Sebutan	Angka	Sebutan
1	Kuantitas Kerja	90	Baik	85	Baik	80	Baik
2	Kualitas Kerja	80	Baik	78	Cukup Baik	73	Cukup Baik
3	Pengetahuan Skill & Teknik	92	Sangat Baik	90	Baik	90	Baik
4	Kerjasama & Kepatuhan	85	Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
5	Inisiatif Kerja	87	Baik	80	Baik	75	Cukup Baik
6	Disiplin Kerja	85	Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
7	Sikap Kerja	85	Baik	80	Baik	80	Baik
Jumlah		604		558		543	
Rata-Rata Jumlah		86,285		79,714		77,571	

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya selama dua tahun terakhir mengalami penurunan dilihat pada akhir tahun 2022 dimana jumlah rata rata pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 79,714 lalu tahun berikutnya pada tahun 2023 mengalami

penurunan lagi menjadi 77,571. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan tersebut terlihat bahwa masih adanya masalah yang terjadi dalam perusahaan, karena terjadinya penurunan penilaian kinerja pada tahun 2022 dan 2023 dan jika hal ini terus berlanjut tentu akan menimbulkan hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan.

Tabel 1. 2 Kategori Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup Baik
4	61 – 69	Kurang Baik
5	60 – 0	Buruk

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa terdapat standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya. Penilaian kinerja karyawan mengindikasikan bahwa selama dua tahun terakhir yaitu tahun 2022 hingga tahun 2023 berada pada kategori “Cukup baik” akan tetapi penilaian kinerja PT. Mahesa Seluler raya tetap mengalami penurunan dari dua tahun terakhir dan belum mencapai Standar penilaian kinerja karyawan dengan kategori “Baik” seperti yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, masalah tersebut harus segera diatasi oleh PT. Mahesa Seluler Raya agar tidak menghambat dalam kemajuan serta pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah lingkungan kerja.

Menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Menurut Herlinda et.al (2021) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk melihat bagaimana kondisi asli indikator lingkungan kerja dari karyawan PT Mahesa Seluler peneliti melakukan penyebaran kuesioner Pra Survei dengan beberapa pernyataan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan PT Mahesa Seluler Raya :

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Fasilitas</b>		
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	7	11
2	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal	9	9
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	5	13
4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	12	6
	<b>Kebisingan</b>		
1	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.	14	4
2	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.	10	8
3	Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan.	12	6
4	Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan.	11	7
	<b>Sirkulasi udara</b>		
1	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.	11	7
2	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.	6	12
3	Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	9	9
	<b>Hubungan rekan kerja</b>		
1	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.	14	4
2	Hubungan Kerja antara bawahan dan atasan Berjalan Dengan Baik.	13	5
3	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.	13	5
4	Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	14	4
	<b>Jumlah</b>	160	110

Sumber : Pra survei (diolah) 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil pra survei pada 18 karyawan dengan 15 item pernyataan. Dapat diketahui bahwa pada indikator Fasilitas yang menjawab “Ya” sebanyak 33 suara dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 39 suara. Untuk indikator kebisingan yang menjawab “Ya” sebanyak 47 suara dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 25 suara. Untuk indikator sirkulasi udara yang menjawab “Ya” sebanyak 26 suara dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 28 suara. Dan indikator yang terakhir yaitu hubungan rekan kerja untuk yang menjawab “Ya” sebanyak 54 suara dan untuk yang menjawab “tidak” sebanyak 18 suara. Untuk keseluruhan jawaban total yang menjawab ya sebanyak 160 suara dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 110 suara.

Jadi, berdasarkan hasil pra survei diatas dapat disimpulkan bahwa masih adanya karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya masih kurang baik sehingga membuat para pekerja menjadi kurang kondusif dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap beberapa karyawan PT. Mahesa Seluler Raya terkait informasi lingkungan kerja. Dari hasil observasi yang berupa wawancara kepada beberapa karyawan peneliti mendapatkan informasi bahwa dari sebagian karyawan merasa adanya hambatan dalam menjalani pekerjaan dikarenakan faktor lain yaitu fasilitas yang kurang memadai, adanya barang rusak atau lama yang masih belum diganti sehingga menghambat pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan data dibawah ini :

Tabel 1. 4 Inventory ruangan PT. Mahesa Seluler Raya

No	Nama barang	Kondisi		Jumlah
		Lama	Rusak	
1	Meja	48	8	40
2	Kursi	37	5	32
3	Laptop	47	13	34
4	Ac	8	3	5
5	Lemari	10	0	10
6	Lampu	20	5	15
7	Mobil	5	1	4
8	Infocus	7	1	6
9	Printer	8	0	8
10	Computer	5	1	4

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya 2023

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa terdapat fasilitas yang kurang memadai, dikarenakan barang barang yang sudah cukup lama membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Minimnya ketersediaan fasilitas tersebut

membuat kinerja karyawan PT. Mahesa Seluler Raya menjadi kurang efektif. Dimana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan membuat karyawan menjadi tidak nyaman terhadap kondisi tersebut karena tentu akan menghambat pekerjaan para karyawan. Selain itu, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan perusahaan yang mengalami kerugian.

Fasilitas kerja menjadi faktor pendukung kenyamanan dalam bekerja. Karena tanpa adanya dukungan dari fasilitas pekerjaan, tugas atau tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dapat terhambat dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karena dengan fasilitas yang baik dapat mendukung aktivitas pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan data beserta fakta yang dijelaskan diatas tentu adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya ke dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler Raya”

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya mengalami penurunan
2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya masih berada didalam kategori cukup baik dan belum mencapai kategori yang sesuai dengan standar kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya
3. Hasil kuesioner Pra Survei pada indikator lingkungan kerja perlu adanya peningkatan karena masih adanya karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya kurang baik, terlihat dari hasil pra survei bahwa terdapat masalah lingkungan kerja pada indikator fasilitas, sirkulasi udara, kebisingan, dan hubungan sesama rekan kerja. Dengan hasil terendah terdapat pada indikator fasilitas.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Lingkungan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.

3. Apakah terdapat Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah terkait Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.
2. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.
3. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini adalah untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang terdapat di PT. Mahesa Seluler Raya serta memberikan masukan yang bermanfaat kepada PT. Mahesa Seluler Raya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini memiliki kegunaan akademis dengan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen dan lebih khusus lagi dalam konteks sumber daya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Dengan memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia, kita dapat merancang strategi yang tepat untuk memaksimalkan kontribusi serta kinerja tenaga kerja demi mencapai kesuksesan perusahaan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat”

Menurut Hasibuan (2019) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Menurut Fachrurazi et.al (2021) mendefinisikan ”Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan”

Menurut Emron Edison (2022) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”

Menurut Edi Winata (2022) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu”

Berdasarkan pendapat yang dijelaskan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses, cara atau kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Emron Edison Edison (2022) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengembangan  
Mengembangkan kompetensi karyawan dan mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi
2. Rekrutmen  
Menetapkan standar yang jelas dalam proses rekrutmen adalah langkah penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi kriteria yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Kompensasi dan kesejahteraan  
Membangun system kompensasi yang sudah ditentukan pada saat kesepakatan awal dengan baik dan adil yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan juga selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.
4. Kedisiplinan dan aturan  
Membangun kedisiplinan serta menetapkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menyimpang dari undang undang yang berlaku.
5. Penilaian dan penghargaan  
Melakukan penilaian secara berkala dan serta memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan atas tercapainya sebuah pencapaian.
6. Memotivasi  
Adanya pemberian motivasi kepada karyawan, guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
7. Pemeliharaan  
Memelihara karyawan dengan kata lain menjaga karyawan sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada system pemeliharaan yang salah.
8. Pengintegrasian  
Mengintegrasikan fungsi-fungsi bagian dan membentuk tim kerja yang kokoh melalui harmonisasi merupakan strategi yang vital dalam mencapai keberhasilan organisasi. Namun, dalam beberapa situasi, terdapat kecenderungan bagi pemimpin untuk mencari kelemahan bawahan melalui rekan kerja lainnya, yang dapat menghasilkan informasi yang subjektif dan bahkan berpotensi merusak kekuatan tim secara keseluruhan.

Menurut Ni Wayan Dian Maharani (2021) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)  
Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian (*Staffing*)  
Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.
3. Pengarahan/l'enggerakan (*Directing/Leadership*)  
Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi, Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating. and deployment*.
4. Pengendalian (*Controlling*)  
Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempumakannya.

Menurut Edi Winata (2022), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. *Staffing* (Pengaturan Keanggotaan)  
Fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya adalah *staffing* atau pengaturan dan penempatan karyawan sebagai anggota organisasi. Ada tiga aktivitas utama pada fungsi *staffing* ini, yaitu diantaranya adalah penarikan calon karyawan, perencanaan, dan proses penyeleksian. Permintaan terhadap jumlah sumber daya manusia yang diperlukan akan semakin banyak berbanding secara vertikal dengan jumlah perusahaan yang semakin berkembang dan bertambah pula jumlahnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran untuk melakukan penyeleksian dan menyaring personel-personel yang pantas dan wajar serta memiliki kualitas maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan

dari proses rekrutmen tersebut dalam upaya penentuan mutu dan kompetensi sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

2. Evaluasi

Fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya yang tak kalah penting adalah evaluasi, Evaluasi yang direncanakan ialah dalam kegiatan pelatihan dan penilaian terhadap sumber daya manusia. Dalam hal ini bagian sumber daya manusia memiliki kewajiban terhadap penyediaan sumber daya manusia yang ideal bagi perusahaan/organisasi. Melalui pelatihan serta memastikan bahwa para calon karyawan mendapatkan evaluasi ataupun penilaian yang berhubungan dengan performa mereka sehingga divisi sumber daya manusia akan memberikan pelatihan serta memastikan bahwa semua calon karyawan harus menerima pengukuran kemampuan secara sistematis ataupun penilaian yang berkaitan dengan performa mereka sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas dan prestasi mereka sesuai dengan standar kualifikasi yang baik yang telah ditetapkan untuk perusahaan.

3. Penggantian dan Kepuasan

Pemberian penghargaan atau lebih populer dengan sebutan "*reward*" adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berikutnya. Apresiasi ini dianugerahkan kepada sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai performa kinerja baik dan memuaskan manajemen, Hal tersebut dilakukan oleh organisasi dalam upaya memberikan penghormatan dan pujian kepada sumber daya manusia yang memiliki prestasi dan juga mampu mendorong dan memotivasi sumber daya manusia lainnya untuk dapat bekerja lebih giat dan maju

4. Penasihat dan Pelatihan

Fungsi lainnya dari manajemen sumber daya manusia adalah berfungsi sebagai penasihat dan pelatih. Divisi sumber mempunyai kewajiban untuk membantu pihak manajer bagian menyediakan program-program untuk calon karyawan, sumber daya manusia yang baru dan yang lama untuk mendapatkan kinerja karyawan yang memiliki kualitas yang lebih baik bagi perusahaan.

5. Membangun Relasi

Fungsi manajemen sumber daya manusia berikutnya ialah membangun dan menjalin kerjasama dengan mitra kerja perusahaan serta mempunyai dan memainkan peranan yang penting dalam menjalin hubungan kerja dengan mitra seperti dengan serikat pekerja, pemerintahan eksekutif, legislatif, dan

segala hal yang berhubungan erat dengan sumber daya manusia perusahaan baik dalam hal kebijakan maupun hal lain sebagainya.

6. Mewujudkan dan Menjamin Kondisi Aman dan Sehat

Manajemen sumber daya manusia haruslah mampu menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dengan menciptakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif seperti rasa aman dan lingkungan kerja yang sehat. Sebagai contoh misalnya saja menyampaikan peraturan perusahaan (*house rule*) atau tentang *standard operating procedure* (SOP) keamanan dalam bekerja, memberikan dukungan jaminan keamanan dan sosial pada pekerja, serta hal lainnya.

7. Mendalami Masalah

Berbagai masalah yang timbul di dalam perusahaan hendaklah didalami dan dicarikan jalan keluarnya. Pendalaman masalah perlu dilakukan oleh divisi sumber daya manusia dimana hal ini berkaitan dengan fungsinya sebagai pihak yang berkewajiban sebagai pencari solusi terhadap berbagai macam persoalan dan masalah yang muncul baik secara personel ataupun kolektif (yang berkaitan dengan SDM) dan berkompeten untuk dapat menyelesaikannya dengan solusi yang terbaik sehingga sumber daya manusia mampu menjadi baik dengan hasil yang optimal.

8. Pengintegrasian

Dari sisi fungsional lainnya salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi integrasi. Fungsi integrasi pada manajemen sumber daya manusia adalah lebih kepada penggabungan visi, misi, ikatan emosional, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia. Sinergisitas haruslah tampak dalam setiap sumber daya manusia yang bekerja pada sebuah kegiatan yang berorientasi ekonomis, karenanya dibutuhkan adanya integrasi yang baik dan terpola. Adanya optimalisasi kinerja sumber daya manusia adalah dampak dari proses integrasi yang baik yang menghasilkan sinergitas yang baik pula.

9. Pemeliharaan

Mengingat bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang memilih peranan yang teramat penting di dalam sebuah perusahaan, maka fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia ini harus benar-benar dijalankan yang dimaksudkan adalah untuk meningkatkan kondisi fisik, mental ataupun loyalitas

pegawai/ karyawan agar supaya antar sumber daya manusia semakin terjaga kekompakannya.

Menurut Hasibuan (2020) fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merancang dan menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien merupakan langkah kunci dalam memastikan bahwa kebutuhan perusahaan terpenuhi dengan baik.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merancang struktur organisasi yang efektif melalui penataan yang cermat terhadap tugas-tugas dan hubungan di antara berbagai bagian merupakan langkah awal yang penting dalam menyusun suatu perusahaan yang berfungsi dengan optimal..

3. Pengarahan (*Directing*)

Mengarahkan seluruh karyawan agar bersedia bekerja sama dan mencapai tingkat efektivitas serta efisiensi yang optimal merupakan aspek krusial dalam memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengendalikan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan bagian penting dari menjaga disiplin dan kepatuhan di lingkungan kerja.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Menjaga kedisiplinan dan kepatuhan di lingkungan kerja adalah hal yang penting bagi keberlangsungan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan mengendalikan karyawan agar mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan..

6. Pengembangan (*Development*)

Peningkatan keterampilan baik itu teknis, teoritis, dan moral karyawan yaitu dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan berupa *training* yang telah disiapkan oleh perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas hasil kerja keras serta tanggung jawabnya yang telah dilakukan dengan benar pada saat bekerja.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Membentuk kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan memerlukan upaya untuk menyatukan kepentingan kedua belah pihak.

#### 9. Pemeliharaan (*Maintance*)

Mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan merupakan langkah krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membuat karyawan termotivasi untuk tetap bekerja hingga masa pensiun.

#### 10. Kedisiplinan (*Disicipline*)

Kesadaran para karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan norma norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Proses pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk keinginan dari salah satu pihak, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau faktor-faktor lain yang relevan dengan situasi individual..

Menurut sunyoto dalam Ipa Hafsiyah (2023) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Fungsi manajerial

##### a. Perencanaan

Mengidentifikasi program sumber daya manusia yang sesuai adalah tahap penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

##### b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi yang efisien melalui perancangan tata letak jabatan, alokasi sumber daya manusia, dan pengaturan faktor-faktor fisik yang relevan..

##### c. Pengarahan

Fungsi pengarahan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

##### d. Pengendalian

Fungsi pengendalian melibatkan pemantauan pelaksanaan kerja dan membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan, serta melakukan koreksi jika terdapat penyimpangan atau kebutuhan untuk menyesuaikan kembali rencana yang telah disusun.

## 2. Fungsi operasional

### a. Pengadaan

fungsi pengadaan mencakup serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, hingga orientasi karyawan baru.

### b. Pengembangan

Fungsi pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.

### c. Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan memberikan penghargaan yang adil dan pantas kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa kerja yang mereka berikan.

### d. Integrasi

Fungsi integrasi karyawan melibatkan upaya untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi tempat mereka bekerja, dan masyarakat secara keseluruhan.

### e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan upaya mencegah kehilangan karyawan, tetapi juga bertujuan untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan kerja karyawan yang ada.

### f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja memiliki beberapa mekanisme, di antaranya pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Berdasarkan penjelasan para ahli fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa segala aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia berfungsi untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan pengembangan organisasi atau perusahaan agar perusahaan mampu untuk terus tumbuh dan berkembang.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan merupakan hasil yang diinginkan dan diperjuangkan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang telah direncanakan untuk dicapai. Penjelasan mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Edi Winata (2022) tujuan MSDM, antara lain:

1. Tujuan *Organisasional*  
Mengidentifikasi eksistensi dan keberadaan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Terhadap andilnya pada perolehan dan pencapaian tujuan secara efektif.
2. Tujuan *Fungsional*  
Mengenai tujuan *functional* adalah untuk dapat menjaga dan mempertahankan andil dari departemen yang disesuaikan pada level dan kepentingan organisasi.
3. Tujuan *social*  
Secara etis dan sosial tujuan *social* ini adalah untuk menanggapi kebutuhan beserta tantangan dari masyarakat melalui kerjasama dan meminimasi dampak kerjasama terhadap organisasi. Terjadi kendala kendala dalam hal ini adalah karena gagalnya organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya bagi keuntungan masyarakat.
4. Tujuan *personal*  
Membantu para pekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, paling tidak tujuan tujuan yang dapat meningkatkan andil individual dalam organisasi. Tujuan pribadi pekerja harus jadi pertimbangan jika saja para pekerja harus jadi pertimbangan organisasi, performa dan Kepuasan karyawan dapat menurun dan memungkinkan karyawan akan meninggalkan organisasi.

Edy Sutrisno (2016) memaparkan bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Merancang kebijakan sumber daya manusia adalah langkah krusial dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang tidak hanya bermotivasi, tetapi juga mencapai kinerja tinggi.
2. Melaksanakan dan menjaga kebijakan serta prosedur sumber daya manusia merupakan upaya penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.
3. Membantu pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang terkait dengan implikasi sumber daya

manusia, tugas ini melibatkan berbagai upaya dalam menyelaraskan strategi bisnis dengan kebutuhan dan potensi SDM.

4. Untuk membantu manajer mencapai tujuannya, perlu diberikan dukungan serta menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Membentuk dan menyediakan media komunikasi yang efektif antara pekerja dan manajemen organisasi merupakan langkah penting dalam menjaga aliran informasi yang lancar dan mendukung kerjasama yang produktif.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Fadjar (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain :

1. Tujuan *organisasional*  
Tujuan ini merupakan sasaran yang dibuat untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Tujuan *functional*  
Tujuan *functional* berfokus untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Tujuan *social*  
Tujuan *social* untuk pertanggung jawaban perusahaan secara social terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
4. Tujuan *personal*  
Tujuan *personal* ini merupakan tujuan dari tiap anggota perusahaan yang akan mencapai tujuan melalui aktivitasnya dalam perusahaan.

Menurut Herman Sofyadi (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi  
Memahami peran manajemen sumber daya manusia merupakan langkah awal yang penting dalam mengakui kontribusinya terhadap pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi departemen sumber daya manusia tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan cara meminimalisir dampak negatifnya terhadap organisasi melalui tindakan yang tepat.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk memberikan bantuan kepada karyawan dalam mencapai tujuan mereka, terutama tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi secara keseluruhan.

Menurut Ipa hafsiyah (2023) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan *operational*

Tujuan ini dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun meskipun begitu manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan *functional*

Tujuan ini untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia akan menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang rendah dari Tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan *social*

Tujuan ini ditujukan secara etis dan social terkait respon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan Masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak *negative* terhadap organisasi

4. Tujuan *personal*

Tujuan ini ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, seperti tujuan yang dapat membuat kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk menangani berbagai masalah dan situasi yang buruk didalam sebuah perusahaan, serta membantu dalam hal mengembangkan strategi perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

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

Menurut (Pandi Afandi 2018), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun lebih rendah.

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Edi Winata, 2022), pengertian lingkungan kerja adalah ruang fisik untuk menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi lokasi tempat kerja, fasilitas, alat kerja, serta kondisi fisik dan sosial di dalamnya

Menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan mengenai lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Tempat di mana karyawan bekerja harus menyediakan kondisi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka

cenderung dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih terstruktur, mengoptimalkan penggunaan waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja karyawan.

### **2.2.2 Jenis-jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang mencakup aspek fisik yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun lingkungan kerja fisik :

- a. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan seperti tempat kerja, kursi, meja dan lain lain.
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain lain.

#### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Dalam konteks lingkungan kerja non-fisik, ini merujuk pada kondisi tempat kerja yang mencakup suasana kerja yang harmonis, di mana terdapat hubungan dan komunikasi baik antara atasan dan bawahan (hubungan vertikal), maupun antara sesama karyawan (hubungan horizontal). Kondisi kerja yang harmonis ini menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya mendukung efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas mereka.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur di tempat kerja.
3. Kelembapan di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan rekan kerja

Menurut Afandi dalam Nurjaya, N (2021) indikator lingkungan kerja ialah:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara

Menurut Sedarmayanti dalam Hafidzi, et.al (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Keamanan Kerja
3. Kondisi Kerja
4. Hubungan antara karyawan dan pemimpin
5. Penggunaan warna

Menurut (Edy Sutrisno 2021) indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja para karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada diruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul diruang kerja karyawan
4. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
5. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Dari penjelasan beberapa para ahli mengenai indikator lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup kondisi fisik atau non-fisik di sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas mereka.

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

Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Pandi Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Robbins (2018) ada tiga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu :

1. Suhu.
2. Kebisingan.
3. Mutu udara.

Menurut sedarmayanti (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah :

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. Getaran mekanis ditempat kerja.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja.
8. Tata warna ditempat kerja.
9. Dekorasi ditempat kerja.
10. Musik ditempat kerja.
11. Keamanan ditempat kerja.

Menurut jufrizen dan Ramadhani (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kelancaran dan keselamatan kerja. Oleh karena

itu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Kelembaban

Dalam konteks lingkungan kerja, kelembaban, yang merupakan jumlah air yang terkandung dalam udara, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Hubungan kelembaban ini dengan temperatur udara menunjukkan bahwa bersama-sama dengan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas, mereka dapat berdampak pada kenyamanan termal serta regulasi suhu tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Kebisingan di tempat kerja

Dalam dunia lingkungan kerja, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah polusi suara atau kebisingan. Kebisingan, yang merupakan bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga, seringkali menjadi fokus para ahli karena, terutama dalam jangka panjang, dapat mengganggu ketenangan dan produktivitas kerja.

4. Tata warna di tempat kerja

Manata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan baik-baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain lain, dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Keamanan dan kebersihan di tempat kerja

Untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman dan kondusif, penting untuk memperhatikan keamanan sebagai faktor yang memengaruhinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Lingkungan kerja yang bersih juga memiliki dampak positif terhadap kesehatan, sehingga menjaga kebersihan di lingkungan kerja menjadi sangat penting. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan kondusif, karyawan akan merasa lebih nyaman dan senang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Kondisi dimana para karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerja, dimana lingkungan kerja yang dapat membawa dampak positif atau *negative* dalam rangkan pencapaian hasil kerja.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk kedalam faktor penting untuk membantu perasaaan dalam mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan. Adapun pengertian lain kinerja karyawan menurut para ahli :

Emron Edison (2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rialmi & Morsen (2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut busro (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Ibrahim et.al yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2021) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh beberapa ahli terkait kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat keberhasilan karyawan berdasarkan potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya serta menjalankan segala tugasnya .

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Busro (2020), kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan indikatornya:
  - a. Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
  - b. Kuantitas hasil adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
  - c. Efisiensi dalam melakukan tugas adalah pemanfaatan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
2. Perilaku Kerja
  - a. Disiplin kerja adalah dapat mengikuti dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
  - b. Inisiatif adalah sebuah kemauan unruk melakukan sesuatu yang benar tanpa harus menunggu perintah, mampu mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.
  - c. Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum.
3. Sifat Pribadi
  - a. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- b. Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Emron Edison Edison (2022) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target  
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas  
Kualitas terhadap hasil yang ingin dicapai, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan sebuah hasil kepuasan.
3. Waktu Penyelesaian  
Penyelesaian yang tepat waktu atau penyerah pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat sebuah kepercayaan
4. Taat asas  
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Menurut Kasmir dalam Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Menurut Ibrahim et.al (2021) yang mengutip dari Robbins dan Coutler indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

### 3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

### 5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Yulianto dalam sonya dita (2022) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Dari penjelasan diatas terdapat beberapa para ahli yang telah menjabarkan indikator kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan, indikator kinerja karyawan ini digunakan sebagai alat ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan suatu tugas atau tanggung jawabnya terhadap

sebuah perusahaan, yang artinya kinerja karyawan sangat mempengaruhi keefektifan sebuah perusahaan serta dapat membantu dalam pencapaian perusahaan.

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

Menurut Pandi Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi supaya tercapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi

Menurut Kasmir (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian  
Kemampuan dan keahlian adalah aspek penting yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki akan memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan  
Seorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya cenderung memberikan hasil kerja yang baik, sementara kurangnya pemahaman dapat memengaruhi kualitas hasil kerja tersebut.

3. Rancangan kerja  
Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankannya secara tepat dan benar.
4. Motivasi kerja  
Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat, baik dari dalam dirinya maupun dari faktor eksternal, cenderung terdorong untuk melakukan tugas mereka dengan optimal.
5. Kepemimpinan  
Pemimpin yang memiliki perilaku yang menyenangkan, memberikan rasa aman, memberikan bimbingan, dan memberikan dorongan kepada karyawan cenderung membuat karyawan merasa senang dan termotivasi untuk mengikuti petunjuk dan arahan dari pemimpin mereka.
6. Gaya kepemimpinan  
Gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis dengan alasan tertentu.
7. Budaya organisasi  
Kepatuhan anggota organisasi terhadap kebiasaan atau norma yang ada dalam organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu.
8. Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
9. Lingkungan kerja  
Dengan adanya lingkungan kerja yang mampu menciptakan suasana yang nyaman dan memberikan rasa ketenangan, suasana kerja dapat menjadi lebih kondusif. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, individu dapat bekerja tanpa gangguan yang berarti, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja mereka.
10. Loyalitas  
Karyawan yang loyal memiliki kemampuan untuk mempertahankan ritme kerja mereka tanpa terganggu oleh godaan dari pesaing. Loyalitas tersebut akan terus memotivasi mereka

untuk berkontribusi secara optimal, dengan merasa bahwa perusahaan adalah milik mereka sendiri. Pada akhirnya, tingkat loyalitas tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan.

#### 11. Komitmen

Komitmen karyawan terhadap menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan merupakan landasan yang penting dalam menjalankan tugas mereka. Dengan kata lain, komitmen tersebut mencerminkan kepatuhan untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat antara karyawan dan perusahaan.

#### 12. Disiplin kerja

Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya merupakan aspek penting yang mencerminkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Salah satu contohnya adalah ketepatan waktu dalam masuk kerja, yang menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Menurut Enny (2019) adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
11. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
13. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

Menurut Emron Edison (2022) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. System atau Prosedur Perusahaan
2. Pemimpin dan Kepemimpinan
3. Budaya Perusahaan dan Lingkungan
4. Komunikasi
5. Kompetensi
6. Motivasi dan Pengakuan
7. Kompensasi

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja juga termasuk kedalam salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk mengatasi kinerja karyawan agar dapat dapat efektif dan efisien adanya timbal balik dari perusahaan berupa *feedback* lingkungan kerja baik secara fisik ataupun non fisik yang dapat membangkitkan rasa semangat karyawan dalam bekerja.

### 2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut merupakan manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan menurut beberapa ahli:

Menurut Indriani et.al (2020) untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan.

Menurut sedarmayanti (2018), manfaat penilaian kinerja yaitu :

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

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati dalam Ariesta (2022) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.

3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
  - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
  - b. Peningkatan promosi dan posisi.
  - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Hamali (2018), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan Keputusan dan kelemahan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan Keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Sementara menurut Fatimah dalam Adityansah (2020) tujuan penilaian kinerja memiliki empat kategori yaitu:

1. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan

Dari beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh apa kemampuan dan keahlian para karyawan. Selain itu, memberikan manfaat bagi perusahaan untuk melihat sejauh mana keberhasilan atau pencapaian tujuan perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu dan Konstelasi Penelitian

### 2.4.1 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. PIn (Persero) UPT Bogor	Nadya Rahma Nurdiana (2022)	Lingkungan kerja (X) : 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Tingkat Kebisingan 4. Keamanan Kerja 5. Tata Letak Peralatan 6. Hubungan Sesama Rekan Kerja Kinerja karyawan (Y) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian.	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Hasil uji hipotesis koefisien korelasi dengan thitung sebesar 4,867 dan nilai ttabel sebesar 1,68288 yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel (4,867 > 1.68288). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada divisi pencucian mobil PT. Bringkad Services	Anugrah Fitra Pratama (2021)	<p>Lingkungan Kerja (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Dekorasi/Tata Letak</li> <li>5. Hubungan Karyawan</li> </ol> <p>Kinerja karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian.</li> </ol>	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 57.6% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) Lingkungan kerja Terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 57.6% Sedangkan sisanya 42.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
3.	Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada noid studio	Muhammad Rafly (2023)	<p>Lingkungan kerja (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Tingkat Kebisingan</li> <li>4. Keamanan Kerja</li> <li>5. Tata Letak Peralatan</li> </ol>	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Hasil analisis deskriptif pada noid studio mengenai Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa hasil</p>

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>6. Hubungan Sesama Rekan Kerja</p> <p>Kinerja karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Disiplin Kerja</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Kepemimpinan</li> <li>5. Kuantitas</li> <li>6. Kualitas</li> <li>7. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>		<p>uji analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i>. Diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,430. Yang menunjukkan bahwa tingkat Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.</p>
4.	Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi	Tia Riana (2023)	<p>Lingkungan Kerja (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Suara Bising</li> <li>4. Penggunaan Warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> </ol> <p>Kinerja karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Berkometmin</li> </ol>	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Hasil Uji Hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu dengan nilai (8.271) yang berarti terima <math>H_a</math> tolak <math>H_o</math>. terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.</p>

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Melubangun wiweka	Aries andriansyah (2022)	<p>Lingkungan Kerja (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya ditempat kerja</li> <li>2. Fasilitas</li> <li>3. Keamanan ditempat kerja</li> <li>4. Hubungan Kerja</li> </ol> <p>Kinerja karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kerja sama</li> </ol>	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui jika Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki Hubungan. Hubungan yang dimiliki keduanya bersifat positif dan kuat signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi rank spearman sebesar $r = 0,683$ dan dengan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0.05$

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah keadaan yang kondusif yang dapat membuat karyawan semangat bekerja dengan hasil yang memuaskan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan sebab Lingkungan kerja memberikan dan meningkatkan adanya hasil kerja yang memuaskan dari para karyawan. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai, jauh dari kebisingan, sirkulasi udara yang baik, serta Hubungan baik dengan atasan atau sesama rekan kerja. Karena, memiliki Hubungan komunikasi yang lancar tentu akan membuat Lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawabnya dan memiliki upaya untuk terus mencapai tujuan perusahaan dalam rangka mengembangkan perusahaan. Hasil kinerja yang baik termasuk kedalam salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan, dalam menjalankan tugasnya karyawan tercapainya kinerja yang baik dapat memperlihatkan kualitas dari sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Lingkungan kerja dengan keadaan fasilitas yang memadai tentu dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja yang harmonis serta dukungan sarana prasarana yang memadai seperti sirkulasi udara dan kebisingan disekitar ruang kerja yang memadai tentu akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja akan meningkat jika lingkungan kerja yang diberikan memadai, karyawan akan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan waktu sehingga terciptanya efektifitas yang meningkat dan menghasilkan karyawan yang mandiri dan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, untuk penilaian kinerja karyawan pada penelitian ini indikator yang digunakan dalam penelitian menggunakan indikator dari PT Mahesa Seluler raya sendiri yaitu Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Pengetahuan skill dan Teknik, Kerjasama dan Kepatuhan, Inisiatif Kerja, Disiplin Kerja, dan Sikap kerja, dengan menggunakan sensus atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi pada PT Mahesa seluler raya dijadikan sampel pada penelitian dikarenakan jumlah karyawan yang relative kecil yang berjumlah 37 orang karyawan.

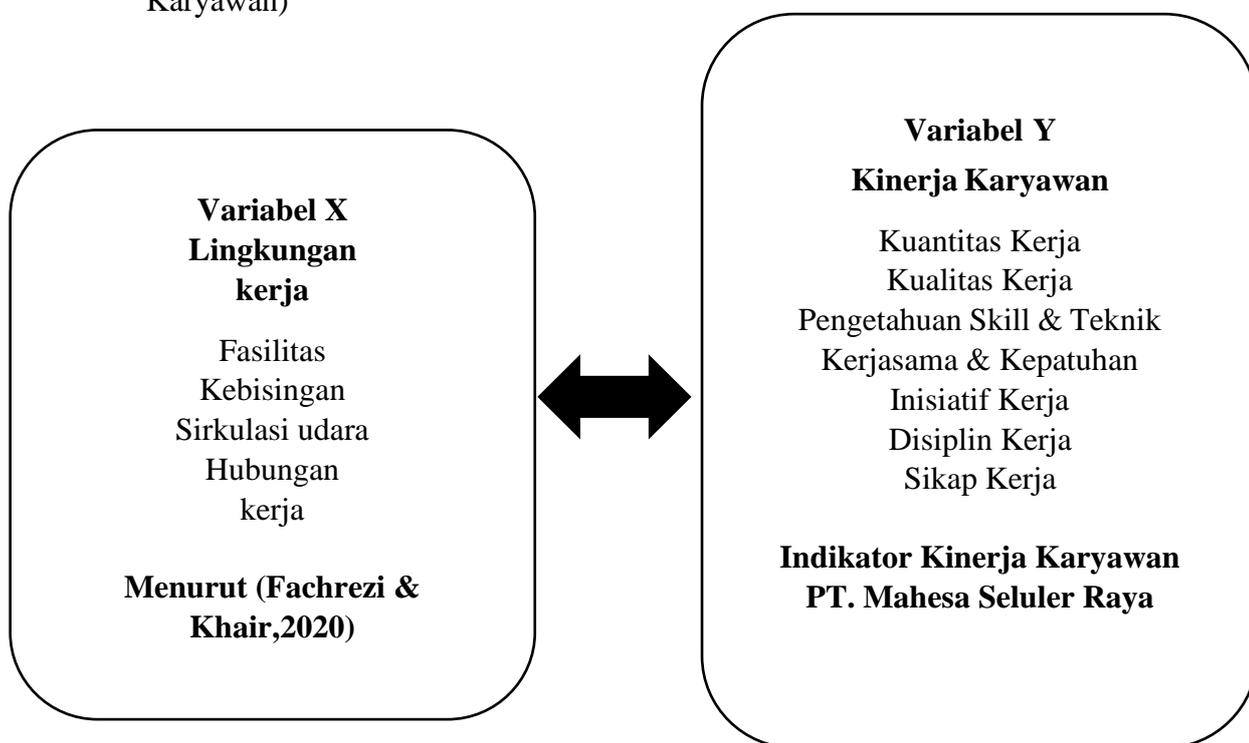
Menurut Fachrezi and khair (2020) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Telihat bahwa antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaannya baik maka kinerja karyawan pun akan baik dan meningkat begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk, maka tentu kinerja karyawannya akan menurun.

Hal ini didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan Nadya Rahma Nurdiana (2022) yang dimana terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, lalu penelitian Anugrah Fitra Pratama (2021) yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dijelaskan oleh penelitian Muhammad Rafly (2023) yang menyebut bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, Dijelaskan

juga oleh Tia Riana (2023) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, Dan oleh penelitian Aries Andriansyah (2022) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena Lingkungan kerja merupakan sebuah bagian penting dalam kehidupan kerja karyawan.

Terdapat persamaan antar penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan di PT Mahesa seluler raya yaitu adanya hipotesis yang diduga bahwa adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan juga terkait indikator penelitian masing masing permasalahannya terlihat bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang pendukung dalam keefektifan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berikut ini merupakan konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel independent dengan variabel dependent yang diteliti yaitu Variabel X (Lingkungan Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan)



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan

Untuk itu perlu dirumuskan suatu hipotesis atau dugaan sementara bahwa adanya Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Mahesa Seluler raya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis :

- Diduga adanya hubungan yang positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (*Independent*) dan variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*).

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

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

Dalam penelitian ini, objek yang menjadi fokus adalah Lingkungan Kerja, yang berperan sebagai variabel *independent* atau variabel bebas (X), dan Kinerja Karyawan, yang merupakan variabel *dependent* atau variabel terikat (Y)

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

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada pada PT. Mahesa Seluler Raya Kota Bandung yang berjumlah 37 orang.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Mahesa Seluler Raya yang beralamat Jl. Soekarno-Hatta No.590, Blok J 27-28, Sekejati, Buah batu, Kota Bandung, Jawa Barat.

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

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

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil survei menggunakan kuesioner yang terkait dengan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Mahesa Seluler Raya. Data tersebut akan dianalisis menggunakan alat analisis statistik untuk menguji keberadaan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

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

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan

penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Mahesa Seluler Raya

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari Jurnal, Penelitian terdahulu dan perusahaan penyedia data berupa informasi tentang data kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variable diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variable terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variable bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing masing variable, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variable dikelompokkan menjadi dua yaitu Variabel *Independent* Lingkungan Kerja (X) dan Variabel *Dependent* Kinerja Karyawan (Y) Berikut tabel operasional Variabel :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler Raya

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (X)	1. Fasilitas	1. Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. 2. Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal. 3. Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan. 4. Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	2. Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat kerja jauh dari kebisingan.</li> <li>2. Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.</li> <li>3. Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan.</li> <li>4. Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan.</li> </ol>	Ordinal
	3. Sirkulasi udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.</li> <li>2. Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik.</li> <li>3. Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi karyawan.</li> </ol>	Ordinal
	4. Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.</li> <li>2. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan berjalan dengan baik.</li> <li>3. Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik.</li> <li>4. Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		didasarkan atas senioritas dan jabatan.	
	1. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.</li> <li>2. Mampu melaksanakan tugas tambahan.</li> <li>3. Mampu mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.</li> </ol>	Ordinal
	2. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.</li> <li>2. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.</li> <li>3. Tingkat dari hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan.</li> </ol>	Ordinal
	3. Pengetahuan Skill dan Teknik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan yang dapat mewujudkan cara yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.</li> <li>2. Memiliki Tingkat pengetahuan dan skill yang sesuai</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		dengan standar Perusahaan. 3. Memiliki pengetahuan skill dan Teknik sesuai dengan kualifikasi perusahaan.	
	4. Kerjasama dan Kepatuhan	1. Memiliki semangat kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. 2. Memiliki sikap Kerjasama yang tinggi dan selalu patuh terhadap instruksi Perusahaan. 3. Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan arahan Perusahaan.	Ordinal
	5. Inisiatif kerja	1. Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Mampu memberikan kontribusi dan inovasi terhadap pekerjaan. 3. Mampu memberikan saran dan gagasan dalam mengelola perusahaan.	Ordinal
	6. Disiplin kerja	1. Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan.	Ordinal

		2. Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja. 3. Mampu taat dan patuh terhadap tata tertib Perusahaan.	
	7. Sikap kerja	1. Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. 2. Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. 3. Mampu untuk terus berkembang dalam hal pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang lebih baik.	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh atau sesus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Mahasera Seluler Raya yang berjumlah 37 orang karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain :

#### 1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Terkait pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner. Untuk kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Variabel X  
(Lingkungan Kerja)

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2022)

Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Variabel Y  
(Kinerja Karyawan)

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	S	4
Kadang Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2022)

## 2. Data sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penyedia data pada PT. Mahesa Seluler Raya

**3.7 Kalibrasi Instrumen Penelitian****3.7.1 Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Metode yang dilakukan dalam uji validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi *Product Moment Pearson*, dengan rumus :

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

Keterangan :

 $r_{XY}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

 $\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

Menggunakan 5% ( $\alpha=0,05$ ) diketahui  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka status kuesioner gugur.

Uji Validitas variabel lingkungan kerja (X) dilakukan dengan 4 indikator yang dijabarkan melalui pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 27 dengan responden sebanyak 37 orang karyawan.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Fasilitas</b>					
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,661	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal	0,564	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	0,694	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	0,509	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kebisingan</b>					
1	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.	0,658	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.	0,704	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan	0,734	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Tingkat Suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan	0,614	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Sirkulasi Udara</b>					
1	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.	0,608	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.	0,557	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	0,655	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

<b>Hubungan Rekan Kerja</b>					
1	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.	0,702	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Hubungan Kerja antara bawahan dan atasan Berjalan Dengan Baik.	0,713	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.	0,709	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	0,655	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja yang melibatkan 37 responden dan digambarkan kedalam 15 pernyataan, membuktikan hasil uji validitas terhadap semua pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kuantitas</b>					
1	Memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.	0,726	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu melaksanakan tugas tambahan.	0,831	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.	0,815	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kualitas</b>					
1	Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.	0,823	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.	0,884	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tingkat dari hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan.	0,835	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Pengetahuan Skill dan Teknik</b>					

1	Memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan yang dapat mewujudkan cara yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.	0,710	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Memiliki tingkat pengetahuan dan skill yang sesuai dengan standar perusahaan.	0,845	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Memiliki pengetahuan skill dan Teknik sesuai dengan kualifikasi perusahaan.	0,828	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kerjasama dan Kepatuhan</b>					
1	Memiliki semangat kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	0,877	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Memiliki sikap Kerjasama yang tinggi dan selalu patuh terhadap instruksi Perusahaan.	0,872	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan arahan Perusahaan.	0,669	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Inisiatif Kerja</b>					
1	Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,677	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu memberikan kontribusi dan inovasi terhadap pekerjaan.	0,733	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu memberikan saran dan gagasan dalam mengelola perusahaan.	0,701	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>					
1	Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan.	0,531	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja.	0,548	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu taat dan patuh terhadap tata tertib Perusahaan.	0,769	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Sikap Kerja</b>					

1	Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.	0,559	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.	0,510	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu untuk terus berkembang dalam hal pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang lebih baik.	0,400	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan yang melibatkan 37 responden dan digambarkan kedalam 21 pernyataan, membuktikan hasil uji validitas terhadap semua pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2022) reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

Rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

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

$\sigma t^2$  = Varians total

Tabel 3. 6 Kriteria penelitian terhadap koefisien  $\alpha$  Cronbach

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

Sumber : Sugiyono, 2022

Berikut hasil dari Uji reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	15

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan kepada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa nilai *Cronbach alpha* 0.898 hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan memiliki Tingkat reliabilitas yang sangat reliabel yang berarti instrument pernyataan pada variabel lingkungan kerja layak untuk disebarkan.

Tabel 3. 8 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	21

Berdasarkan tabel diatas, Uji reliabilitas yang telah dilakukan kepada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.953 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan reliabel yang berarti layak untuk disebarkan

### 3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data

Dalam melakukan penelitian, analisis merupakan bagian yang paling penting bagi seorang peneliti lakukan untuk memperoleh sebuah kesimpulan dari permasalahan yang sedang diteliti. Analisis merupakan sebuah tindakan dalam mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian dapat dipahami dengan baik

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2022:147).

Berdasarkan perhitungan melalui kuesioner terhadap karyawan, tanggapan responden dihitung menggunakan rumusan sebagai berikut :

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

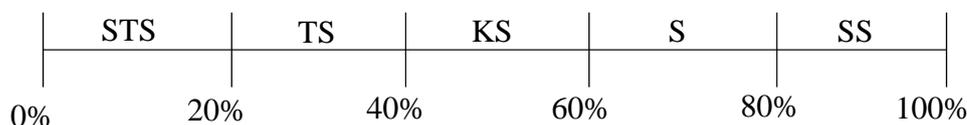
Setelah diketahui tanggapan total responden, selanjutnya adalah menghitung nilai rata rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana bagaimana keadaan variabelnya. Menurut Sugiyono (2019) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Variabel

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat tidak setuju
20% - 40%	Tidak setuju
40% - 60%	Ragu-ragu
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat setuju

Sumber: Sugiyono (2019)

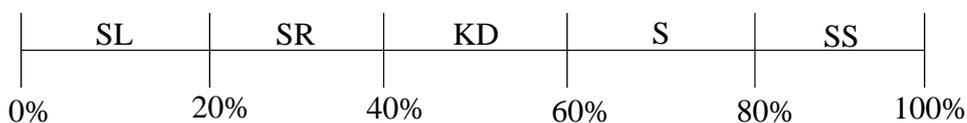
Secara kontinum interval indeks Lingkungan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum (Lingkungan Kerja)

Sumber : Sugiyono (2017)

Secara kontinum interval indeks Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum (Kinerja Karyawan)

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian kuantitatif, Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data, melakukan perhitungan dan mendeskripsikan data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, diagram. Tujuan peneliti untuk menunjukkan hubungan antar variabel.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel yang pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa seluler raya yang dihitung menggunakan uji korelasi Rank Spearman, dinyatakan dalam rumus :

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

Keterangan :

$r_s$  = koefisien korelasi *rank spearman*

$n$  = Ukuran sample

$R$  = Ranking

$d_i^2$  = Selisih peringkat tiap data

Tabel 3. 10 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono 2022

### 3.8.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan presentasi hubungan antar variabel *independent* dengan *dependent*. Presentase tersebut untuk menunjukkan seberapa besar variabel *independent* (lingkungan kerja) dapat menjelaskan variabel *dependent* (Kinerja Karyawan)

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

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

Keterangan =

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat..

$$T \text{ Hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t-hitung

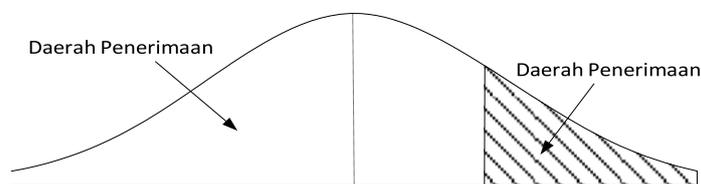
r = Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

n = Jumlah responden

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Mahesa Seluler Raya**

PT Mahesa Seluler Raya (Mahasera) adalah perusahaan telekomunikasi yang Memiliki pengalaman dalam bidang Instalasidan Maintenance perangkat telekomunikasi. PT Mahesa Seluler Raya didirikan pada tahun 2003, dan berfokus pada penjualan dan distribusi perangkat telepon seluler serta layanan koneksi data. Sebagai pemimpin industri yang inovatif, Mahasera menawarkan berbagai produk terkini dengan jaringan yang luas kepada beberapa wilayah di indonesia

##### **4.1.2 Visi Dan Misi PT Mahesa Seluler Raya**

Visi adalah pandangan ideal tentang masa depan yang diinginkan oleh perusahaan, visi memberikan arahan serta tujuan yang memotivasi dan menginspirasi perusahaan untuk bekerja menuju pencapaian yang diinginkan.

Misi adalah pernyataan yang menjelaskan tujuan inti atau ulasan keberadaan perusahaan, merangkum kegiatan atau focus utama organisasi, dan sasaran yang ingin dicapai.

Visi dari PT Mahesa Seluler Raya adalah Melayani para penyelenggara *system* para telekomunikasi yang ada di Indonesia sebagai rekanan dan menjadi perusahaan terbaik nasional. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT Mahesa Seluler Raya memiliki misi penting antara lain :

1. Memenuhi kebutuhan peralatan dan jasa konstruksi jaringan telekomunikasi di seluruh Kawasan Indonesia.
2. Meningkatkan kompetensi SDM secara berkelanjutan. Memberikan hasil terbaik bagi pemangku kepentingan *stakeholder*.
3. Meningkatkan keuntungan perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi pemegang saham dan karyawan.

##### **4.1.3 Profil Responden**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mahesa Seluler Raya untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 37 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut karakteristik responden dalam penelitian :

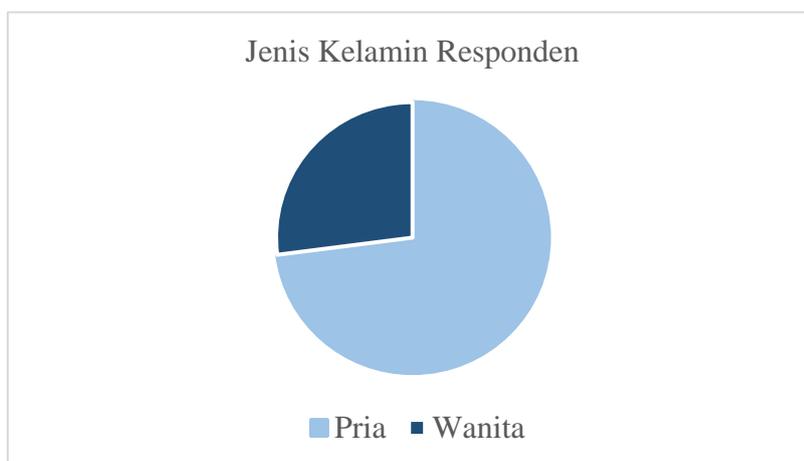
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Pria	27	73%
Wanita	10	27%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar diatas, jumlah responden dari 37 orang karyawan PT Mahesa Seluler Raya menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin pria 27 responden dan Wanita 10 responden dengan persentase pria 73% dan Wanita 27%

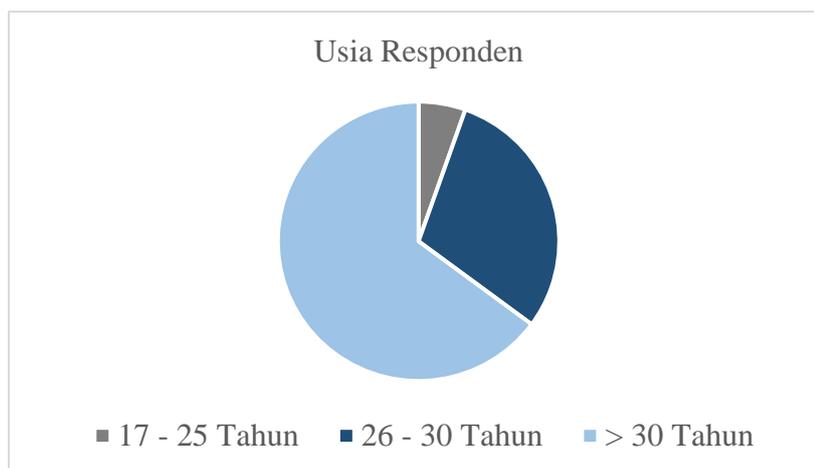
## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan melalui tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
17 – 25 tahun	2	5%
26 – 30 tahun	11	30%
> 30 tahun	24	65%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan gambar diatas, jumlah responden dari 37 orang karyawan PT Mahesa Seluler Raya menunjukkan bahwa responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 5%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 30%, dan responden yang berusia >30 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 65%

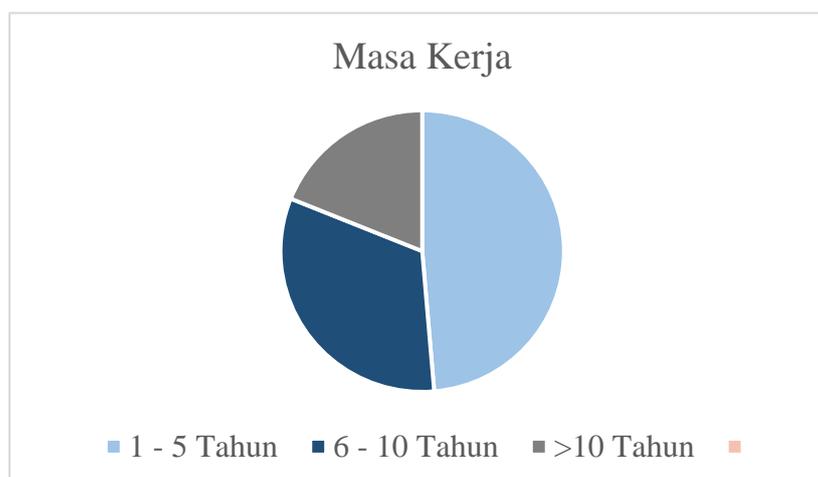
### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan melalui tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden (Tahun)	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
1 – 5	18	49 %
6 – 10	12	32 %
> 10	7	19 %
Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.3 Masa Kerja Responden

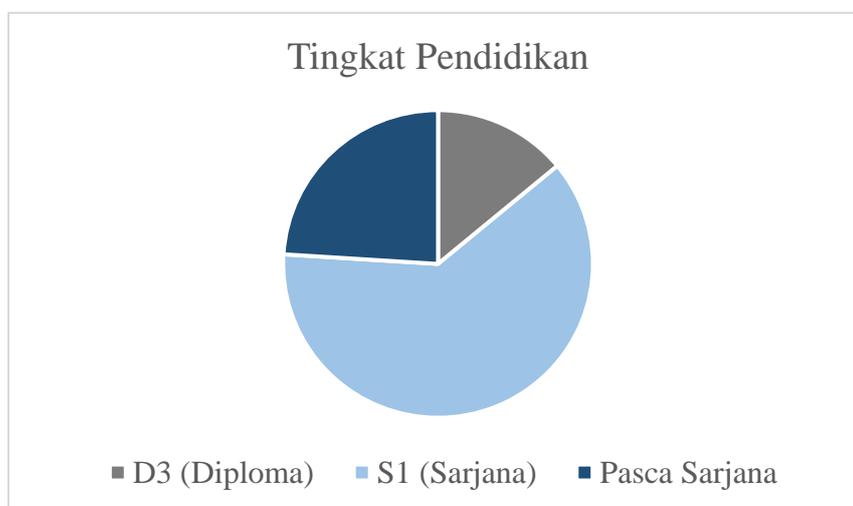
Berdasarkan gambar diatas, jumlah responden dari 37 orang karyawan PT Mahesa Seluler Raya menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 49%, responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 32%, dan responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 19%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
D3 (Diploma)	5	14%
S1 (Sarjana)	23	62%
Pasca Sarjana	9	24%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 37 orang terdapat 5 orang responden yang bergelar pendidikan diploma (D3) dengan angka persentase 14%, 23 orang responden bergelar pendidikan sarjana (S1) dengan angka persentase 62% dan 9 orang responden bergelar pendidikan pasca sarjana dengan angka persentase 24%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang terkumpul mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya. Variabel X terkait lingkungan kerja dengan indikator Fasilitas, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan rekan kerja. Sedangkan Variabel Y mengenai kinerja karyawan

dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan skill dan Teknik, kerjasama dan kepatuhan, inisiatif kerja, disiplin kerja, sikap kerja.

#### 4.2.1.1 Lingkungan Kerja Pada PT Mahesa Seluler Raya

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada PT Mahesa seluler raya, maka dapat dilihat dari tanggapan hasil responden dengan melibatkan 37 responden, hasil tanggapan diolah dengan disajikan pada tabel dibawah ini :

##### 1. Fasilitas

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Tersedia Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan

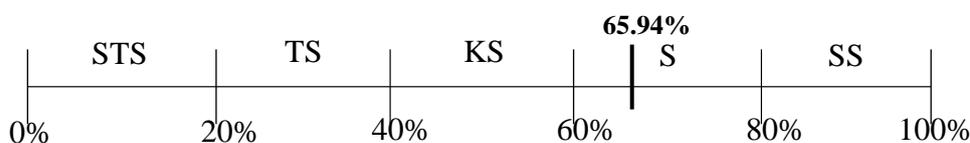
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	12.30
S	4	14	56	45.90
KS	3	12	36	29.51
TS	2	7	14	11.48
STS	1	1	1	0.82
Jumlah		37	122	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi sebesar 12,30 %. Responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentasi sebesar 45,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentasi sebesar 29.51%. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentasi 11,48% Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi sebesar 0,82 %.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{122}{5 \times 37} \times 100 = 65,94\% \end{aligned}$$



Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal”

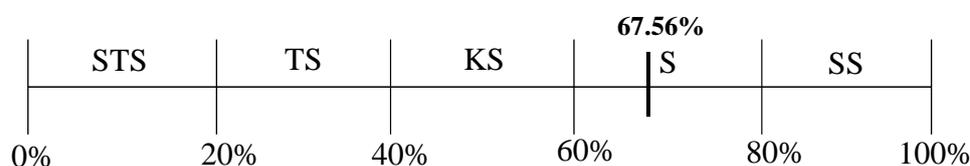
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	8
S	4	14	56	44.8
KS	3	18	54	43.2
TS	2	2	4	3.2
STS	1	1	1	0.8
Jumlah		37	125	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 8%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 44.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 43.2%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 3.2%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0.8%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{125}{5 \times 37} \times 100 = 67,56\% \end{aligned}$$



Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai “Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan”

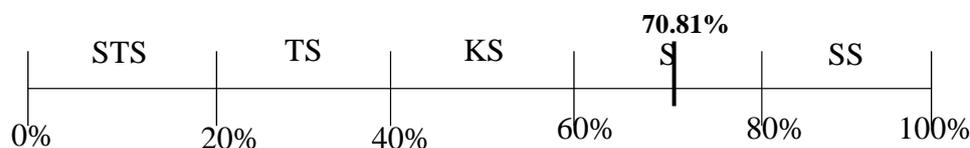
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	11.45
S	4	20	80	61.07
KS	3	10	30	22.90
TS	2	2	4	3.05
STS	1	2	2	1.53
Jumlah		37	131	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 11,45%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 61,07%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 22,90%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 3,05%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1.53%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{5 \times 37} \times 100 = 70,81\% \end{aligned}$$



Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja”

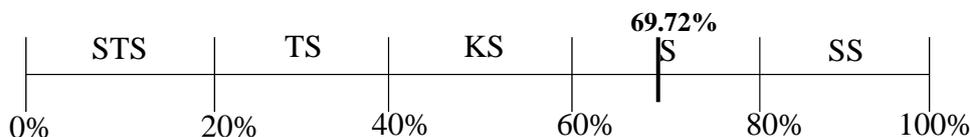
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	23.26
S	4	15	60	46.51
KS	3	7	21	16.28
TS	2	9	18	13.95
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	129	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 23,26%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 46,51%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16,28%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 9 orang dengan persentasi 13,95%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{129}{5 \times 37} \times 100 = 69,72\% \end{aligned}$$



## 2. Kebisingan

Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai  
“Tempat kerja jauh dari kebisingan”

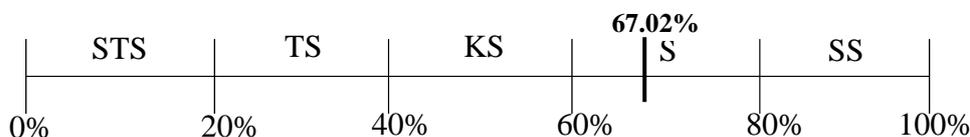
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	8.06
S	4	18	72	58.06
KS	3	9	27	21.77
TS	2	7	14	11.29
STS	1	1	1	0.81
jumlah		37	124	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 8,06%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 58,06%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 21,77%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 7 orang dengan persentasi 11,29%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,81%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{124}{5 \times 37} \times 100 = 67,02\% \end{aligned}$$



Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai  
“Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”

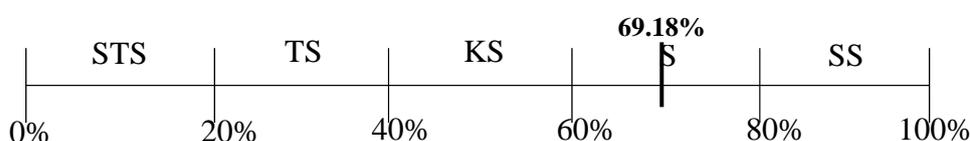
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	11.72
S	4	19	76	59.38
KS	3	9	27	21.09
TS	2	4	8	6.25
STS	1	2	2	1.56
Jumlah		37	128	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 11,72%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 59,38%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 21,09%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 4 orang dengan persentasi 6,25%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,56%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{128}{5 \times 37} \times 100 = 69,18\% \end{aligned}$$



Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai  
“Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan”

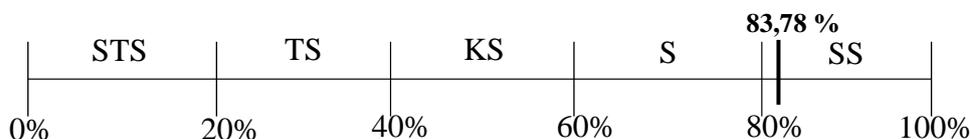
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	12	60	38.71
S	4	21	84	54.19
KS	3	3	9	5.81
TS	2	1	2	1.29
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	155	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 38,71%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 54,19%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,81%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,29%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{155}{5 \times 37} \times 100 = 83,78\% \end{aligned}$$



Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan”

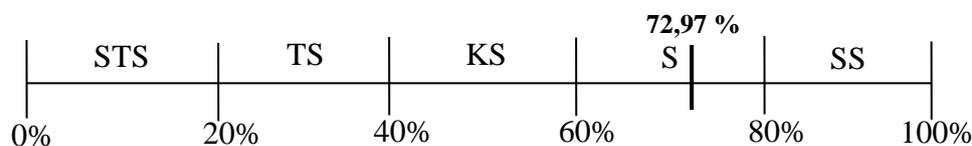
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	8	40	29.63
S	4	15	60	44.44
KS	3	9	27	20
TS	2	3	6	4.44
STS	1	2	2	1.48
Jumlah		37	135	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 29,63%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 44,44%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 20%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 4,44%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,48%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{135}{5 \times 37} \times 100 = 72,97\% \end{aligned}$$



### 3. Sirkulasi udara

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh”

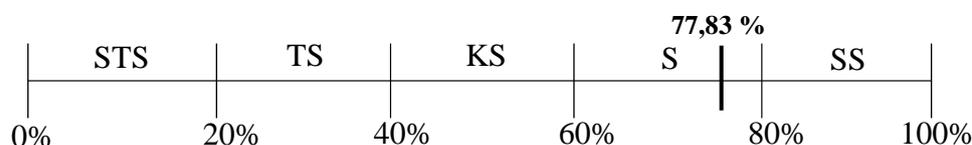
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	10	50	34.72
S	4	17	68	47.22
KS	3	7	21	14.58
TS	2	2	4	2.78
STS	1	1	1	0.69
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 34,72%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 47,22%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 14,58%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 2,78%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100 = 77,83\% \end{aligned}$$



Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik”

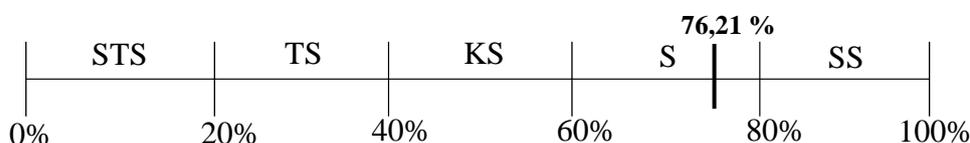
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	8	40	28.37
S	4	20	80	56.74
KS	3	5	15	10.64
TS	2	2	4	2.84
STS	1	2	2	1.42
Jumlah		37	141	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 28,37%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 56,74%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,64%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 2,84%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,42%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{5 \times 37} \times 100 = 76,21\% \end{aligned}$$



Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi karyawan”

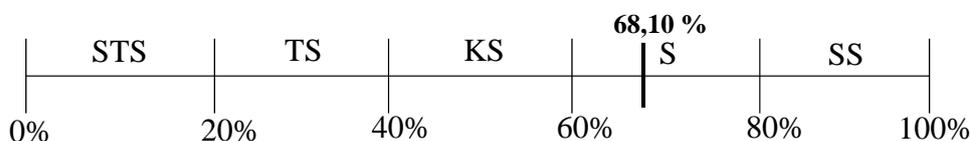
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	15.87
S	4	15	60	47.62
KS	3	12	36	28.57
TS	2	4	8	6.35
STS	1	2	2	1.59
Jumlah		37	126	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 15,87%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 47,62%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28,57%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 4 orang dengan persentasi 6,35%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,59%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{126}{5 \times 37} \times 100 = 68,10\% \end{aligned}$$



#### 4. Hubungan rekan kerja

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar”

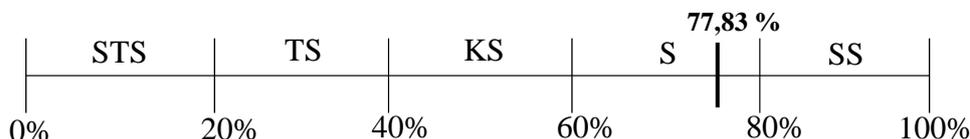
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	9	45	31.25
S	4	22	88	61.11
KS	3	1	3	2.08
TS	2	3	6	4.17
STS	1	2	2	1.39
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 31,25%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 61,11%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,08%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 4,17%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,39%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100 = 77,83\% \end{aligned}$$



Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja antara bawahan dan atasan berjalan dengan baik”

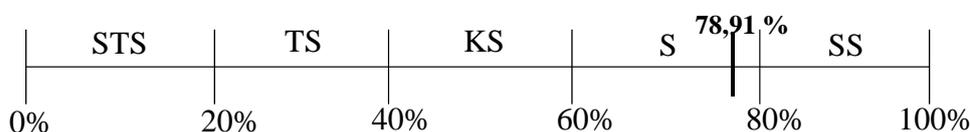
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	8	40	27.40
S	4	22	88	60.27
KS	3	4	12	8.22
TS	2	3	6	4.11
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	146	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 27,40%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 60,27%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,22%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 4,11%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{146}{5 \times 37} \times 100 = 78,91\% \end{aligned}$$



Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik”

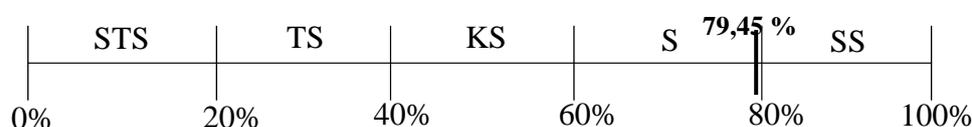
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	9	45	30.61
S	4	21	84	57.14
KS	3	5	15	10.20
TS	2	1	2	1.36
STS	1	1	1	0.68
Jumlah		37	147	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30,61%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 57,14%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,20%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,36%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,68%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{147}{5 \times 37} \times 100 = 79,45\% \end{aligned}$$



Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas”

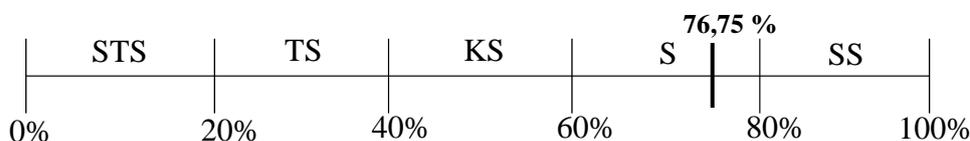
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	8	40	28.17
S	4	20	80	56.34
KS	3	5	15	10.56
TS	2	3	6	4.23
STS	1	1	1	0.70
Jumlah		37	142	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 21,62%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 54,05%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 13,51%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 8,11%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,71%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{5 \times 37} \times 100 = 76,75\% \end{aligned}$$



Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
<b>Fasilitas</b>			
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan	65,94%	68,51%
2	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja saya dengan maksimal	67,56%	
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	70,81%	
4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja saya	69,72%	

<b>Kebisingan</b>			
1	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.	67,02%	73,24%
2	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.	69,18%	
3	Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan	83,78%	
4	Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan.	72,97%	
<b>Sirkulasi udara</b>			
1	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.	77,83%	74,05%
2	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja saya Sudah Cukup Baik.	76,21%	
3	Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	68,10%	
<b>Hubungan Rekan Kerja</b>			
1	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.	77,83%	78,24%
2	Hubungan Kerja antara bawahan dan atasan Berjalan Dengan Baik.	78,91%	
3	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.	79,45%	
4	Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	76,75%	
<b>Rata rata</b>			<b>73,51%</b>

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.22 hasil rekapitulasi dan rata rata tanggapan responden terkait variabel lingkungan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya yang melibatkan 37 karyawan dengan 4 indikator dan total pernyataan sebanyak 15 menunjukkan hasil rata-rata sebesar 73,51%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya

berada pada interval 60%-80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya berada dalam kategori baik. Indikator dengan tanggapan tertinggi terdapat pada indikator Hubungan rekan kerja dengan persentase sebesar 78,24% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-3 yaitu Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik dengan presentase sebesar 79,45%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator Fasilitas dengan persentasi sebesar 68,51% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 yaitu Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan dengan persentase sebesar 65,94%

Berdasarkan data yang diperoleh, penulis melakukan pengolahan ulang data untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja menggunakan program SPSS 27.

Tabel 4.21 Hasil analisis distribusi frekuensi lingkungan kerja

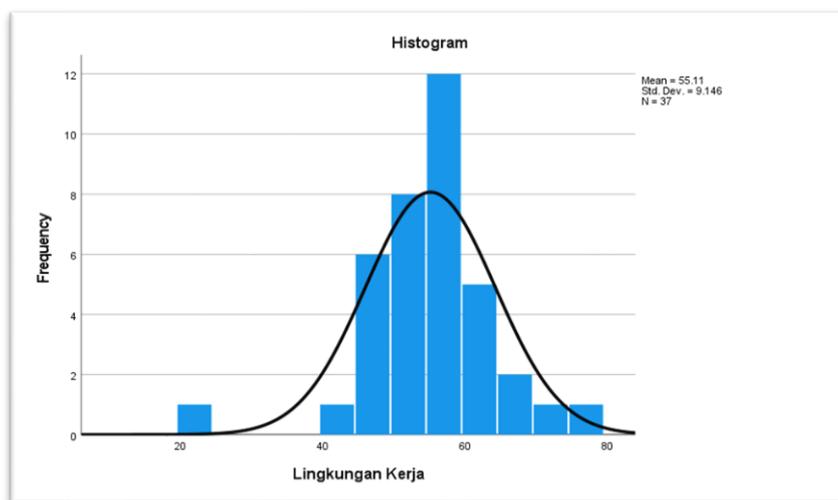
<b>Statistics</b>	
Lingkungan Kerja	
N Valid	37
Missing	0
Mean	55.11
Std. Error of Mean	1.504
Median	56.00
Mode	57
Std. Deviation	9.146
Variance	83.655
Range	53
Minimum	22
Maximum	75
Sum	2039

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata empiris lingkungan kerja, yang didasarkan pada pernyataan yang dijawab, adalah sebesar 55,11 dengan total skor 2039. Untuk mengevaluasi kondisi lingkungan kerja di PT Mahesa Seluler Raya, rata-rata empiris ini dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor rata - rata teoritik} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh skor rata-rata empiris sebesar 55,11 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Karena skor rata-rata empiris lebih besar dari skor rata-rata teoritis ( $55,11 > 45$ ), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan dalam instrumen mengenai lingkungan kerja masuk kedalam kategori yang baik, selanjutnya histogram variabel lingkungan kerja pada PT Mahesa seluler raya sebagai berikut:



Gambar 4. 5 histogram lingkungan kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 37 karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 22, sedangkan nilai responden terbesar adalah 75, dan nilai rata rata responden adalah 55,11.

#### 4.2.1.2 Kinerja Karyawan Pada PT Mahesa Seluler Raya

##### 1. Kuantitas Kerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	7	35	24.31
S	4	22	88	61.11
KS	3	6	18	12.50
TS	2	1	2	1.39
STS	1	1	1	0.69
Jumlah		37	144	100

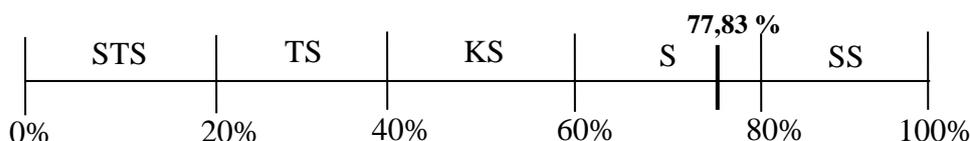
Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 24,31%. Responden yang menjawab setuju sebanyak

22 orang dengan persentase sebesar 61,11%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,50%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,39%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100 = 77,83\% \end{aligned}$$



Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu melaksanakan tugas tambahan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14.08
S	4	25	100	70.42
KS	3	6	18	12.68
TS	2	2	4	2.82
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	142	100

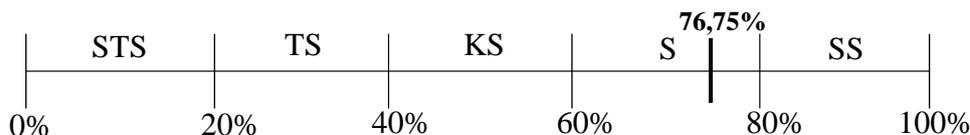
Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,08%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 70,42%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,68%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 2,82%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

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

$$= \frac{142}{5 \times 37} \times 100 = 76,75\%$$



Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan”

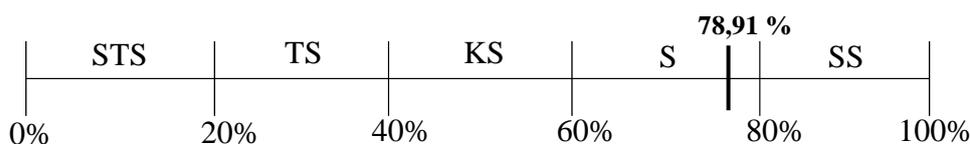
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	9	45	30.82
S	4	21	84	57.53
KS	3	4	12	8.22
TS	2	2	4	2.74
STS	1	1	1	0.68
Jumlah		37	146	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30,82%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 57,53%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,22%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 2,74%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,68%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{146}{5 \times 37} \times 100 = 78,91\% \end{aligned}$$



## 2. Kualitas Kerja

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai  
“Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan”

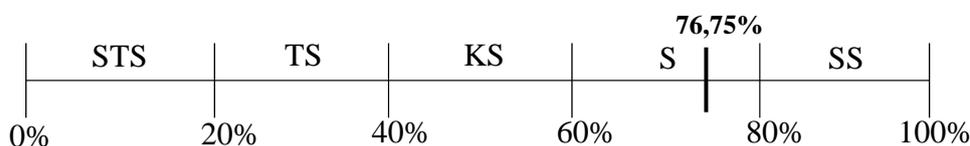
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	8	40	28.17
S	4	20	80	56.34
KS	3	6	18	12.68
TS	2	1	2	1.41
STS	1	2	2	1.41
Jumlah		37	142	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 28,17%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 56,34%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,68%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,41%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,41%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{5 \times 37} \times 100 = 76,75\% \end{aligned}$$



Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai  
“Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

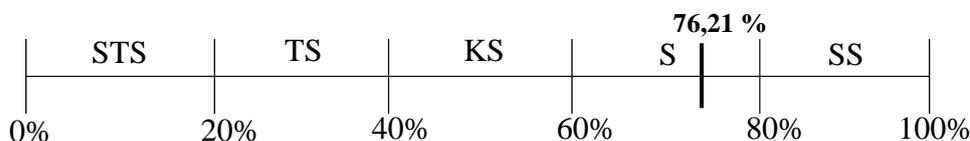
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	7	35	24.82
S	4	19	76	53.90
KS	3	8	24	17.02
TS	2	3	6	4.26
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	141	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 24,82%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 53,90%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 17,02%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 4,26%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{5 \times 37} \times 100 = 76,21\% \end{aligned}$$



Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat dari hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan”

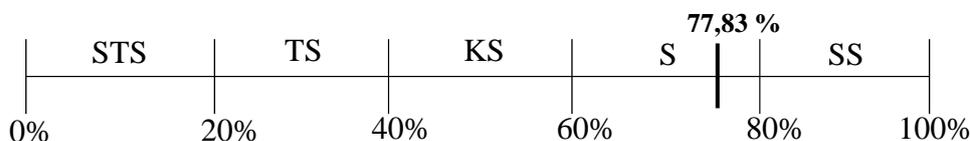
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	20.83
S	4	24	96	66.67
KS	3	5	15	10.42
TS	2	1	2	1.39
STS	1	1	1	0.69
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,83%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 66,67%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,42%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,39%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100 = 77,83\% \end{aligned}$$



### 3. Pengetahuan Skill & Teknik

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan yang dapat mewujudkan cara yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya”

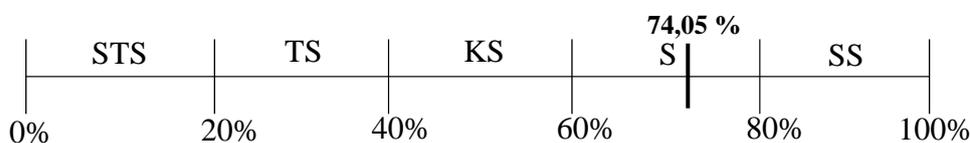
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	21.90
S	4	20	80	58.39
KS	3	6	18	13.14
TS	2	4	8	5.84
STS	1	1	1	0.73
Jumlah		37	137	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 21,90%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 58,39%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,14%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 4 orang dengan persentasi 5,84%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,73%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 37} \times 100 = 74,05\% \end{aligned}$$



Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Tingkat pengetahuan dan skill yang sesuai dengan standar perusahaan”

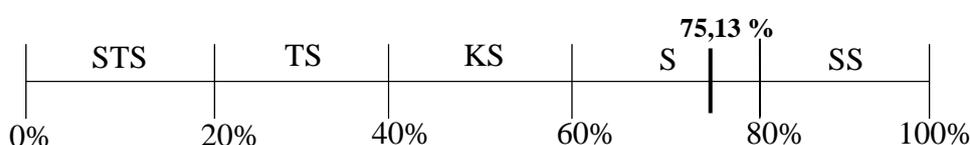
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14.39
S	4	23	92	66.19
KS	3	8	24	17.27
TS	2	1	2	1.44
STS	1	1	1	0.72
Jumlah		37	139	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,39%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 66,19%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 17,27%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,44%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,72%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{139}{5 \times 37} \times 100 = 75,13\% \end{aligned}$$



Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki pengetahuan skill dan Teknik sesuai dengan kualifikasi perusahaan”

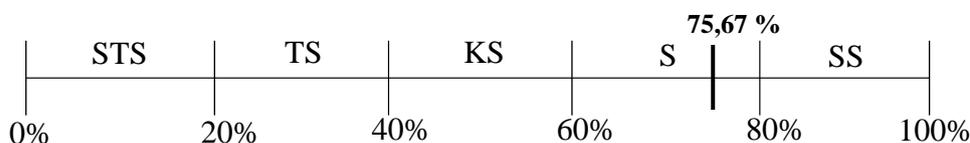
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17.86
S	4	23	92	65.71
KS	3	6	18	12.86
TS	2	2	4	2.86
STS	1	1	1	0.71
Jumlah		37	140	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,86%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 65,71%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,86%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 2,86%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,71%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 37} \times 100 = 75,67\% \end{aligned}$$



#### 4. Kerja sama & Kepatuhan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki semangat kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”

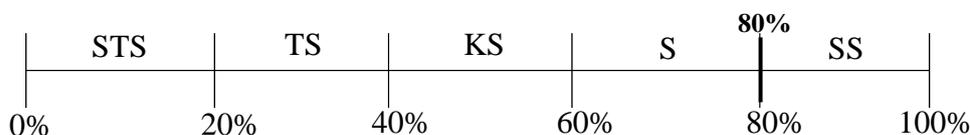
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	20.27
S	4	27	108	72.97
KS	3	2	6	4.05
TS	2	2	4	2.70
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	148	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,27%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 72,97%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,05%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,70%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{148}{5 \times 37} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$



Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki sikap Kerjasama yang tinggi dan selalu patuh terhadap instruksi Perusahaan”

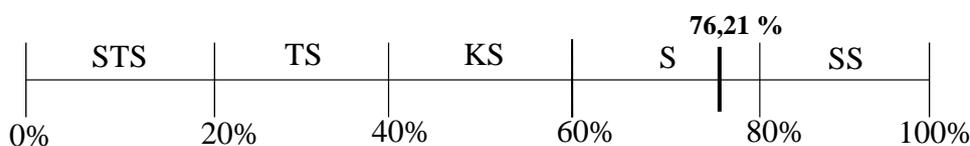
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17.73
S	4	25	100	70.92
KS	3	3	9	6.38
TS	2	3	6	4.26
STS	1	1	1	0.71
Jumlah		37	141	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,73%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 70,92%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,38%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,26%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi sebesar 0,71%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{5 \times 37} \times 100 = 76,21\% \end{aligned}$$



Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan arahan Perusahaan”

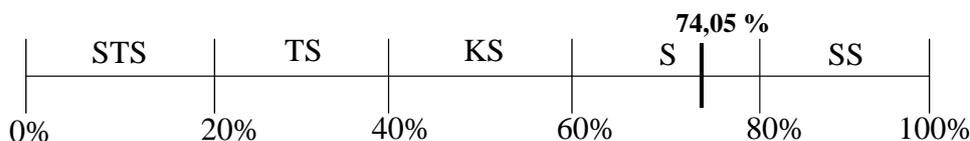
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	21.90
S	4	19	76	55.47
KS	3	7	21	15.33
TS	2	5	10	7.30
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	137	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 21,90%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 55,47%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 15,33%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,30%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 37} \times 100 = 74,05\% \end{aligned}$$



## 5. Inisiatif kerja

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan”

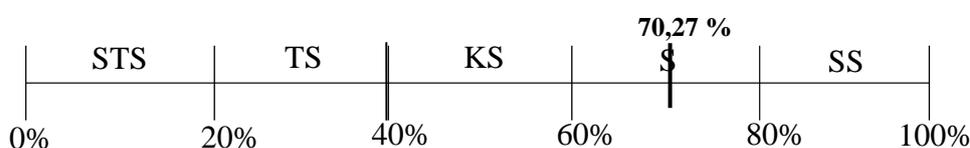
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	11.54
S	4	19	76	58.46
KS	3	11	33	25.38
TS	2	2	4	3.08
STS	1	2	2	1.54
Jumlah		37	130	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 11,54%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 58,46%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 25,38%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,08%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 1,54%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{130}{5 \times 37} \times 100 = 70,27\% \end{aligned}$$



Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu memberikan kontribusi dan inovasi terhadap pekerjaan”

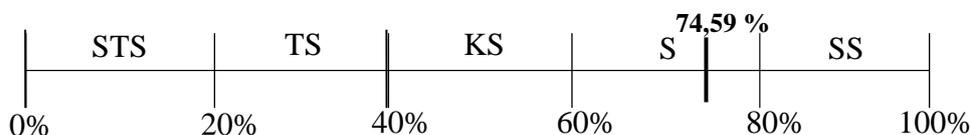
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	21.74
S	4	19	76	55.07
KS	3	8	24	17.39
TS	2	4	8	5.80
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	138	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 21,54%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 55,07%. Responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 17,39%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 5,80%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 37} \times 100 = 74,59\% \end{aligned}$$



Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu memberikan saran dan gagasan dalam mengelola perusahaan”

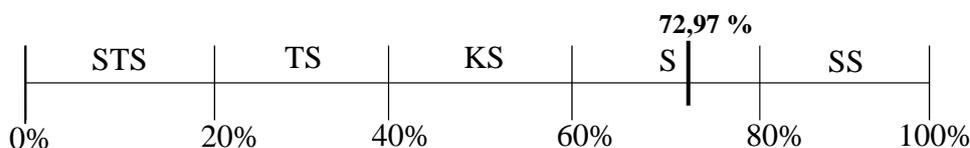
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	18.52
S	4	18	72	53.33
KS	3	11	33	24.44
TS	2	2	4	2.96
STS	1	1	1	0.74
jumlah		37	135	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 18,52%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 53,33%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 24,44%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,96%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 0,74%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{135}{5 \times 37} \times 100 = 72,97\% \end{aligned}$$



## 6. Disiplin kerja

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan”

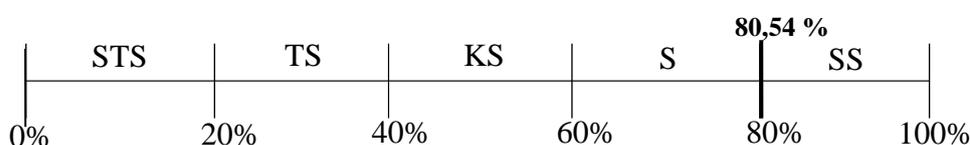
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	9	45	30.20
S	4	22	88	59.06
KS	3	4	12	8.05
TS	2	2	4	2.68
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	149	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30,20%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 59,06%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,05%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,68%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{149}{5 \times 37} \times 100 = 80,54\% \end{aligned}$$



Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja”

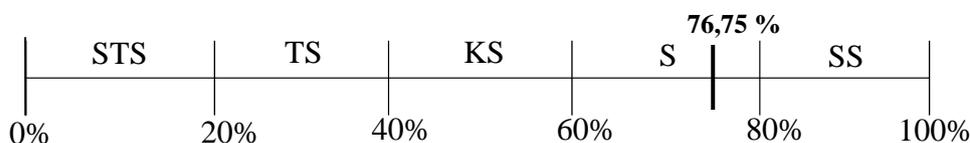
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	21.13
S	4	24	96	67.61
KS	3	3	9	6.34
TS	2	3	6	4.23
STS	1	1	1	0.70
Jumlah		37	142	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 21,13%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 67,61%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,34%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,23%. Dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 0,70%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{5 \times 37} \times 100 = 76,75\% \end{aligned}$$



Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu taat dan patuh terhadap tata tertib perusahaan”

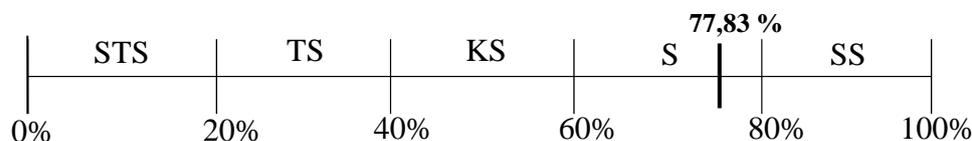
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17.36
S	4	25	100	69.44
KS	3	5	15	10.42
TS	2	2	4	2.78
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,36%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 69,44%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,42%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,78%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100 = 77,83\% \end{aligned}$$



## 7. Sikap Kerja

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai  
“Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja”

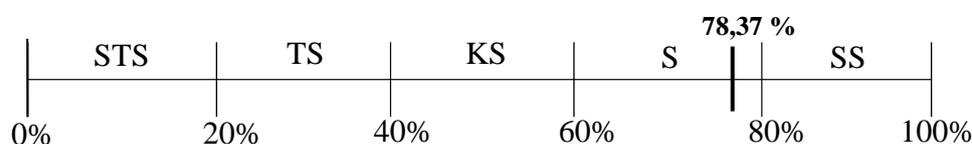
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	20.69
S	4	24	96	66.21
KS	3	5	15	10.34
TS	2	2	4	2.76
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	145	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,69%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 66,21%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,34%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,76%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{145}{5 \times 37} \times 100 = 78,37\% \end{aligned}$$



Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan”

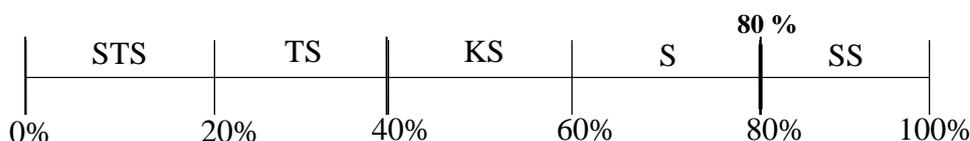
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	20,27
S	4	26	104	70,27
KS	3	4	12	8,11
TS	2	1	2	1,35
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	148	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,27%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 70,27%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,11%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,35%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{148}{5 \times 37} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$



Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu untuk terus berkembang dalam hal pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang lebih baik”

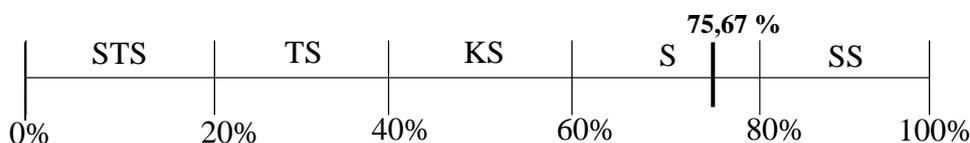
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17,86
S	4	24	96	68,57
KS	3	4	12	8,57
TS	2	3	6	4,29
STS	1	1	1	0,71
Jumlah		37	140	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,86%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,57%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,57%. Responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,29%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 0,71%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 37} \times 100 = 75,67\% \end{aligned}$$



Tabel 4.43 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
<b>Kuantitas</b>			
1	Karyawan Memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.	77,83%	77,83
2	Karyawan Mampu melaksanakan tugas tambahan.	76,75%	
3	Karyawan Mampu mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.	78,91%	
<b>Kualitas</b>			
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.	76,75%	76,93%
5	Karyawan dapat Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.	76,21%	

6	Tingkat dari hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.	77,83%	
<b>Pengetahuan Skill dan Teknik</b>			
7	Karyawan Memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan yang dapat mewujudkan cara yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.	74,05%	74,95%
8	Karyawan Memiliki tingkat pengetahuan dan skill yang sesuai dengan standar perusahaan.	75,13%	
9	Karyawan Memiliki pengetahuan skill dan Teknik sesuai dengan kualifikasi perusahaan.	75,67%	
<b>Kerjasama dan Kepatuhan</b>			
10	Karyawan Memiliki semangat kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	80%	76,75%
11	Karyawan Memiliki sikap Kerjasama yang tinggi dan selalu patuh terhadap instruksi Perusahaan.	76,21%	
12	Karyawan Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan arahan Perusahaan.	74,05%	
<b>Inisiatif Kerja</b>			
13	Karyawan Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	70,27%	72,61%
14	Karyawan Mampu memberikan kontribusi dan inovasi terhadap pekerjaan.	74,59%	
15	Karyawan Mampu memberikan saran dan gagasan dalam mengelola perusahaan.	72,97%	
<b>Disiplin kerja</b>			
16	Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan.	80,54%	78,37%
17	Karyawan Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja.	76,75%	

18	Karyawan Mampu taat dan patuh terhadap tata tertib Perusahaan.	77,83%	
<b>Sikap kerja</b>			
19	Karyawan Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.	78,37%	78,01%
20	Karyawan Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.	80%	
21	Karyawan Mampu untuk terus berkembang dalam hal pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang lebih baik.	75,67%	
<b>Rata rata</b>		<b>76,50%</b>	

Berdasarkan tabel 4.22 hasil rekapitulasi dan rata rata tanggapan responden terkait variabel Kinerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya yang melibatkan 37 karyawan dengan 7 indikator dan total pernyataan sebanyak 21 menunjukkan hasil rata-rata sebesar 76,50%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya berada pada interval 60%-80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya berada dalam kategori baik. Indikator dengan tanggapan tertinggi terdapat pada indikator Disiplin Kerja dengan persentase sebesar 78,37% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-16 yaitu Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan. dengan presentase sebesar 80,54%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator Inisiatif kerja dengan persentasi sebesar 72,61 % dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-13 yaitu Karyawan Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan. dengan persentase sebesar 70,27%

Berdasarkan data yang diperoleh, penulis melakukan pengolahan ulang data untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan menggunakan program SPSS 27.

Tabel 4.44 Hasil analisis distribusi frekuensi Kinerja Karyawan

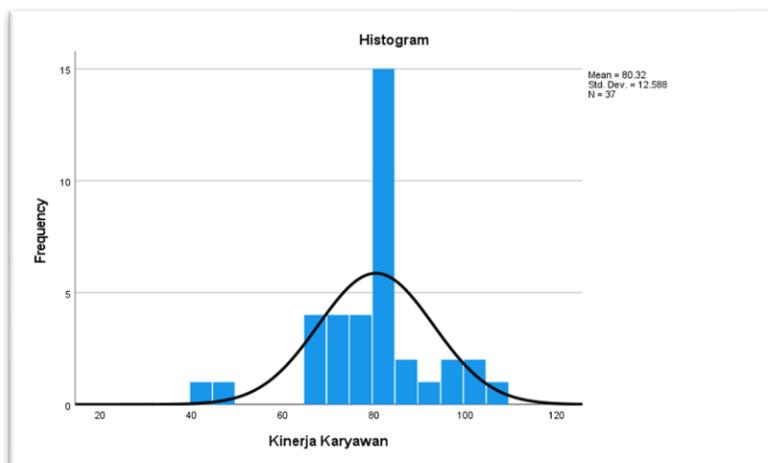
Statistics	
Kinerja Karyawan	
N Valid	37
Missing	0
Mean	80.32
Std. Error of Mean	2.069
Median	82.00
Mode	84
Std. Deviation	12.588
Variance	158.447
Range	63
Minimum	42
Maximum	105
Sum	2972

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata empiris kinerja karyawan, yang didasarkan pada pernyataan yang dijawab, adalah sebesar 80,32 dengan total skor 2972. Untuk mengevaluasi kondisi kinerja karyawan di PT Mahesa Seluler Raya, rata-rata empiris ini dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor rata - rata teoritik} = \frac{1(21) + 5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh skor rata-rata empiris sebesar 80,32 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63. Karena skor rata-rata empiris lebih besar dari skor rata-rata teoritis ( $80,32 > 63$ ), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan dalam instrument mengenai kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik, selanjutnya histogram variabel Kinerja Karyawan pada PT Mahesa seluler raya sebagai berikut:



Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 37 karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 42, sedangkan nilai responden terbesar adalah 105, dan nilai rata rata responden adalah 80,32.

#### 4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien keelasi dengan menggunakan rumus rank spearman dan menggunakan SPSS 27, Untuk mengetahui hubungan antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa seluler raya dengan melibatkan 37 responden.

Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

<b>Correlations</b>			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	37	37

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

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2022)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai  $r = 0,637$  antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

#### 4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar  $r = 0,637$  selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,637^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.4058 \times 100\%$$

$$KD = 40.58\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $KD = 40,58\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,58%. sedangkan sisanya 59,42% dijelaskan oleh faktor faktor lain diluar lingkungan kerja.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.593	10.121		3.517	.001
	Lingkungan Kerja	.813	.181	.604	4.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$t \text{ tabel} = [ \alpha ; (df = n-k)]$$

$$t \text{ tabel} = [ 5\% ; (df = 37-2)]$$

$$t \text{ tabel} = (0,05 ; 35) = 1,690$$

berdasarkan hasil uji t diatas variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4.481 dan t tabel (1.690). Dengan demikian t hitung  $4.481 > 1.690$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,005$  yang artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa seluler raya maka peneliti dapat menarik kesimpulan serta memberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### 5.1 Kesimpulan

1. Lingkungan kerja pada PT Mahesa Seluler raya masuk kedalam kategori baik dengan rata rata sebesar 73,51%. Dengan skor rata-rata terendah adalah indikator fasilitas dan skor rata rata tertinggi terdapat pada indikator Hubungan rekan kerja.
2. Kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya masuk kedalam kategori baik dengan rata-rata sebesar 76,50%. Dengan skor rata rata terendah adalah indikator inisiatif kerja dan skor rata rata tertinggi terdapat pada indikator Disiplin kerja.
3. Diketahui hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai  $r = 0,637$  yang berarti lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya memiliki Hubungan yang kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 40,58% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) lingkungan kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 40,58% sedangkan sisanya 59,42% dijelaskan oleh faktor lain diluar lingkungan kerja.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pada PT Mahesa Seluler Raya mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka penulis akan memberikan saran serta masukan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Pada lingkungan kerja PT Mahesa Seluler raya, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa indikator fasilitas memiliki skor rata-rata terendah dan indikator hubungan rekan kerja memiliki skor rata-rata tertinggi dibanding indikator lainnya. Oleh karena itu, penulis menyarankan pimpinan ataupun perusahaan untuk memperhatikan lagi fasilitas serta menyediakan fasilitas yang lengkap guna untuk meningkatkan ke efektifan dan kenyamanan karyawan pada saat bekerja beserta memberikan fasilitas yang memadai agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan. Sedangkan yang harus dipertahankan juga ditingkatkan adalah hubungan rekan kerja yang dimana perusahaan diharapkan mampu menciptakan berbagai program yang mampu membangun hubungan positif antara salah seorang karyawan dengan karyawan lainnya, program *outing* menjadi salah

satu opsi untuk membangun hubungan rekan kerja yang positif karena karyawan dapat menghabiskan waktu bersama dengan suasana baru diluar kantor. Sedangkan indikator lainnya seperti indikator kebisingan dan siklus udara juga perlu diperhatikan walaupun hasilnya masih tergolong baik namun dengan adanya peningkatan juga akan memperbesar kemungkinan karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan *ouput* yang optimal atau sesuai harapan.

2. Pada kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa indikator terendah adalah inisiatif kerja dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah disiplin kerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan pimpinan ataupun perusahaan yaitu dengan tidak lupa untuk memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah terselesaikan atau tuntas agar karyawan lebih bergairah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan disisi lain juga diperlukannya pemberian pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan sehingga lebih siap untuk berinisiatif yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Dan juga menjadikan inisiatif sebagai salah satu bagian dari budaya nilai perusahaan dan menetapkan harapan yang jelas bahwa inisiatif dihargai dan diapresiasi. Penulis juga menyarankan perusahaan untuk meningkatkan hal-hal yang dinilai mampu mempertahankan sikap disiplin karyawan seperti melakukan evaluasi kerja atau meningkatkan pengawasan kerja terhadap proses maupun hasil kerja karyawan dan mempertahankan peraturan perusahaan yang dinilai adil dan tidak merugikan kedua belah pihak dengan penetapan konsekuensi bagi siapapun yang melanggar norma perusahaan sebagai langkah terakhir perusahaan untuk mempertahankan sikap disiplin karyawan. Sementara itu terkait kuantitas, kualitas, pengetahuan skill dan teknik, kerjasama dan kepatuhan serta sikap kerja diharapkan mampu dipertahankan dan ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. : Zanafa Publishing.
- Anggoro. Muhammad Yusuf Alfian Rendra. Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 8 No 1, Juni 2022 E-ISSN:2684-7841P-ISSN:2339-1510 <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/viewFile/1081/587> [Diakses pada 24 November 2023]
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group
- Dewanto. Joko. (2022). *Jurnal Manajemen. Model Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Edison, Emron. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Bandung : ALFABETA, Cv.
- Effendy. Fitria. Lingkungan dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. Mondernland Realty,Tbk). (online) ISSN: 2599-171X JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma),Vol.2, No.2 , Maret 2019 <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406/2682>[Diakses pada 1 desember 2023]
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fachrurazi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & konsep)*. Batam: Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Hafsiah, Ipa. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Garut : CV. AKSARA GLOBAL AKADEMIA.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Heksarini, Ariesta. (2022) Konsep Penilaian Kinerja. Bogor : Halaman Moeka Publishing
- Irmayani, Ni Wayan Diyan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Deepublish.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik). Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Mas'ud. Anshari. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Vol. 3, No. 1, Oktober 2022. E-ISSN : 2807-2529
- Mustaqim. Muhammad. (2016) Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.10, No.2, Agustus 2016
- Pratiwi. Sonya Dita. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Di Situbondo. JME Vol. 1, No. 9, Oktober 2022 : 1869-1881 E-ISSN : 2964-898X P-ISSN : 2964-8750
- Putri. Amalia. (2022). Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas kerja pada Lingkungan kerja perusahaan Unilever Indonesia. Vol.3, Issue 3, Mei 2022.
- Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.210>
- Rosalina. Sari. (2022). Lingkungan Kerja Work From Home Selama Pandemi Covid-19 : Apakah Berdampak Pada Kinerja Karyawan. Vol. 12, No. 1, November 2022. P-ISSN : 2089-3477; E-ISSN : 2477-4774
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.

Syamsurizal. (2016) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Juli 2016. ISSN : 1829-7463

Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia lingkungan kerja (Teori, Konsep dan Indikator)*. NTB : Pusat pengembangan dan Pendidikan indonesia.

## Lampiran 1 (Surat Keterangan Penelitian)

**MAHASERA**  
PT.MAHESA SELULER RAYA



### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 0876/HR-MSR-TA/XII/2023

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bagus Arifianto  
Jabatan : Manager Project  
Alamat : Metro Indah Mall Blok J27-28, Jl. Soekarno Hatta No.590 Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Hilma Choyrunopus  
NPM : 021120072  
Program Studi : Manajemen

Benar telah melakukan Penelitian Skripsi, sejak tanggal 01 Desember 2023 sampai 12 Januari 2024 di *Head Office* PT. Mahesa Seluler Raya Bandung dengan judul “**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHESA SELULER RAYA**” sebagai syarat kelulusan skripsi pada program Manajemen di Universitas Pakuan.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 30 Januari 2024

  
MAHASERA

Bagus Arifianto  
Manager Project

**Office Bandung** : Komplek Ruko Metro Indah Mall Blok J 27 – 28, Soekarno Hatta Kota Bandung  
Phone : +62-022-7502168  
**Office Bali** : Jl. Diponegoro No 135, Dauh Puri Klod, Denpasar, Bali  
Phone : +62-361-478-4994  
**Email** : [mahasera@mahasera.co.id](mailto:mahasera@mahasera.co.id)

**Lampiran 2 (Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja)**

RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN															X TOTAL
	LINGKUNGAN KERJA (X)															
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	53
2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	22
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	49
5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	56
6	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	5	4	59
7	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	57
8	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	41
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
10	4	3	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	51
11	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	50
12	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	49
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
16	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
17	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	53
18	4	3	3	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	1	50
20	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	51
21	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57

22	2	3	4	2	2	3	4	5	5	3	1	2	2	4	4	46
23	3	4	3	4	2	2	5	5	5	2	3	4	4	5	2	53
24	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	58
25	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	57
26	2	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	55
27	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	69
28	4	4	4	3	3	2	4	3	5	5	4	3	3	3	4	54
29	2	3	2	3	4	2	4	1	1	5	3	4	4	4	4	46
30	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	63
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
32	4	4	3	3	2	3	5	2	5	5	2	2	3	4	2	49
33	2	1	1	5	2	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	47
34	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59
35	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
37	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61

**Lampiran 3 (Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan)**

RESPONDE N	JAWABAN RESPONDEN																					X TOTAL
	KINERJA KARYAWAN (Y)																					
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	74
2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	3	3	5	5	5	47
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	92
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	68
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	76
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
7	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	73
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	69
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	95
10	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	72
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
12	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	79
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	83
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	97
19	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81

22	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	68
23	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	79
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	78
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	85
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
30	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	2	1	5	2	5	5	5	5	5	2	86
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
32	4	3	2	5	2	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	2	5	2	2	4	5	72
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	102
36	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	100
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84

**Lampiran 4 (Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja)**

<b>Correlations</b>																	
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X01	Pearson Correlation	1	.464**	.526**	.348*	.427**	.347*	.529**	.287	.451**	.311	.355*	.279	.444**	.408*	.323	.661**
	Sig. (1-tailed)		.004	.001	.035	.008	.036	.001	.085	.005	.061	.031	.095	.006	.012	.051	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X02	Pearson Correlation	.464**	1	.655**	.274	.372*	.303	.467**	.191	.453**	.227	.426**	.117	.204	.298	.192	.564**
	Sig. (1-tailed)	.004		.000	.100	.024	.068	.004	.258	.005	.176	.009	.490	.225	.073	.254	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X03	Pearson Correlation	.526**	.655**	1	.151	.376*	.507**	.520**	.468**	.561**	.285	.350*	.318	.333*	.398*	.381*	.694**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000		.373	.022	.001	.001	.003	.000	.087	.033	.055	.044	.015	.020	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X04	Pearson Correlation	.348*	.274	.151	1	.271	.450**	.326*	.425**	.302	.219	.281	.227	.260	.230	.081	.509**
	Sig. (1-tailed)	.035	.100	.373		.104	.005	.049	.009	.070	.194	.092	.177	.120	.171	.633	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X05	Pearson Correlation	.427**	.372*	.376*	.271	1	.474**	.357*	.150	.194	.385*	.512**	.486**	.492**	.384*	.523**	.658**
	Sig. (1-tailed)	.008	.024	.022	.104		.003	.030	.375	.250	.019	.001	.002	.002	.019	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X06	Pearson Correlation	.347*	.303	.507**	.450**	.474**	1	.392*	.387*	.315	.638**	.391*	.424**	.377*	.307	.433**	.704**
	Sig. (1-tailed)	.036	.068	.001	.005	.003		.016	.018	.057	.000	.017	.009	.022	.065	.007	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X07	Pearson Correlation	.529**	.467**	.520**	.326*	.357*	.392*	1	.418**	.647**	.400*	.280	.445**	.505**	.650**	.378*	.734**
	Sig. (1-tailed)	.001	.004	.001	.049	.030	.016		.010	.000	.014	.093	.006	.001	.000	.021	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X08	Pearson Correlation	.287	.191	.468**	.425**	.150	.387*	.418**	1	.652**	.114	.361*	.356*	.323	.492**	.238	.614**
	Sig. (1-tailed)	.085	.258	.003	.009	.375	.018	.010		.000	.503	.028	.030	.051	.002	.157	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X09	Pearson Correlation	.451**	.453**	.561**	.302	.194	.315	.647**	.652**	1	.204	.217	.180	.204	.428**	.161	.608**
	Sig. (1-tailed)	.005	.005	.000	.070	.250	.057	.000	.000		.227	.198	.286	.225	.008	.342	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	.311	.227	.285	.219	.385*	.638**	.400*	.114	.204	1	.371*	.317	.287	.276	.336*	.557**

	Sig. (1-tailed)	.061	.176	.087	.194	.019	.000	.014	.503	.227		.024	.056	.085	.098	.042	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	.355*	.426**	.350*	.281	.512**	.391*	.280	.361*	.217	.371*	1	.513**	.465**	.266	.499**	.655**
	Sig. (1-tailed)	.031	.009	.033	.092	.001	.017	.093	.028	.198	.024		.001	.004	.111	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X12	Pearson Correlation	.279	.117	.318	.227	.486**	.424**	.445**	.356*	.180	.317	.513**	1	.774**	.609**	.757**	.702**
	Sig. (1-tailed)	.095	.490	.055	.177	.002	.009	.006	.030	.286	.056	.001		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	.444**	.204	.333*	.260	.492**	.377*	.505**	.323	.204	.287	.465**	.774**	1	.786**	.558**	.713**
	Sig. (1-tailed)	.006	.225	.044	.120	.002	.022	.001	.051	.225	.085	.004	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X14	Pearson Correlation	.408*	.298	.398*	.230	.384*	.307	.650**	.492**	.428**	.276	.266	.609**	.786**	1	.497**	.709**
	Sig. (1-tailed)	.012	.073	.015	.171	.019	.065	.000	.002	.008	.098	.111	.000	.000		.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X15	Pearson Correlation	.323	.192	.381*	.081	.523**	.433**	.378*	.238	.161	.336*	.499**	.757**	.558**	.497**	1	.655**
	Sig. (1-tailed)	.051	.254	.020	.633	.001	.007	.021	.157	.342	.042	.002	.000	.000	.002		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.661**	.564**	.694**	.509**	.658**	.704**	.734**	.614**	.608**	.557**	.655**	.702**	.713**	.709**	.655**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																	

**Lampiran 5 (Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan)**

		Correlations																					
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	Total
X01	Pearson Correlation	1	.688*	.643*	.647*	.634*	.756*	.436*	.705*	.700*	.841*	.686*	.501*	.426*	.565*	.467*	.177	.270	.451*	.168	.211	.005	.726*
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.002	.008	.000	.004	.294	.106	.005	.321	.209	.976	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X02	Pearson Correlation	.688*	1	.828*	.615*	.759*	.766*	.468*	.687*	.742*	.788*	.823*	.499*	.567*	.481*	.586*	.485*	.361*	.656*	.420*	.324	.123	.831*
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.002	.028	.000	.010	.051	.468	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X03	Pearson Correlation	.643*	.828*	1	.639*	.817*	.783*	.359*	.671*	.841*	.777*	.821*	.450*	.459*	.576*	.490*	.601*	.295	.689*	.415*	.342*	-.049	.815*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.000	.002	.000	.077	.000	.011	.038	.772	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X04	Pearson Correlation	.647*	.615*	.639*	1	.662*	.743*	.792*	.727*	.650*	.760*	.638*	.503*	.395*	.594*	.567*	.264	.659*	.458*	.215	.316	.435*	.823*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.015	.000	.000	.114	.000	.004	.201	.057	.007	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X05	Pearson Correlation	.634*	.759*	.817*	.662*	1	.742*	.473*	.756*	.904*	.789*	.851*	.504*	.480*	.646*	.575*	.568*	.288	.859*	.658*	.422*	.129	.884*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.084	.000	.000	.009	.445	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X06	Pearson Correlation	.756*	.766*	.783*	.743*	.742*	1	.490*	.691*	.729*	.824*	.793*	.484*	.444*	.628*	.525*	.320	.472*	.618*	.318	.495*	.083	.835*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.002	.006	.000	.001	.054	.003	.000	.056	.002	.626	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X07	Pearson Correlation	.436*	.468*	.359*	.792*	.473*	.490*	1	.625*	.424*	.560*	.554*	.591*	.574*	.363*	.715*	.049	.518*	.321	.163	.184	.765*	.710*
	Sig. (1-tailed)	.007	.003	.029	.000	.003	.002		.000	.009	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.774	.001	.053	.334	.275	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X08	Pearson Correlation	.705*	.687*	.671*	.727*	.756*	.691*	.625*	1	.819*	.838*	.768*	.588*	.623*	.704*	.779*	.240	.293	.551*	.255	.168	.199	.845*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.153	.078	.000	.128	.321	.238	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X09	Pearson Correlation	.700*	.742*	.841*	.650*	.904*	.729*	.424*	.819*	1	.829*	.871*	.416*	.458*	.629*	.629*	.435*	.207	.705*	.421*	.209	-.027	.828*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000		.000	.000	.010	.004	.000	.000	.007	.220	.000	.009	.215	.875	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	.841*	.788*	.777*	.760*	.789*	.824*	.560*	.838*	.829*	1	.855*	.550*	.447*	.622*	.656*	.382*	.371*	.596*	.346*	.334*	.141	.877*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.020	.024	.000	.036	.043	.405	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	.686*	.823*	.821*	.638*	.851*	.793*	.554*	.768*	.871*	.855*	1	.590*	.598*	.513*	.697*	.423*	.242	.691*	.414*	.254	.125	.872*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.009	.149	.000	.011	.129	.462	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X12	Pearson Correlation	.501*	.499*	.450*	.503*	.504*	.484*	.591*	.588*	.416*	.550*	.590*	1	.678*	.492*	.624*	.252	.178	.342*	.174	.196	.332*	.669*
	Sig. (1-tailed)	.002	.002	.005	.002	.001	.002	.000	.000	.010	.000	.000		.000	.002	.000	.132	.293	.038	.303	.245	.045	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	.426*	.567*	.459*	.395*	.480*	.444*	.574*	.623*	.458*	.447*	.598*	.678*	1	.518*	.694*	.175	.302	.429*	.270	.143	.374*	.677*
	Sig. (1-tailed)	.008	.000	.004	.015	.003	.006	.000	.000	.004	.006	.000	.000		.001	.000	.299	.070	.008	.106	.397	.023	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X14	Pearson Correlation	.565*	.481*	.576*	.594*	.646*	.628*	.363*	.704*	.629*	.622*	.513*	.492*	.518*	1	.412*	.429*	.404*	.499*	.406*	.512*	.138	.733*
	Sig. (1-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000	.001	.002	.001		.011	.008	.013	.002	.013	.001	.415	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X15	Pearson Correlation	.467*	.586*	.490*	.567*	.575*	.525*	.715*	.779*	.629*	.656*	.697*	.624*	.694*	.412*	1	.055	.135	.340*	.084	.000	.324	.701*
	Sig. (1-tailed)	.004	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011		.745	.424	.040	.620	1.000	.050	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X16	Pearson Correlation	.177	.485*	.601*	.264	.568*	.320	.049	.240	.435*	.382*	.423*	.252	.175	.429*	.055	1	.290	.631*	.760*	.700*	.173	.531*
	Sig. (1-tailed)	.294	.002	.000	.114	.000	.054	.774	.153	.007	.020	.009	.132	.299	.008	.745		.081	.000	.000	.000	.305	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X17	Pearson Correlation	.270	.361*	.295	.659*	.288	.472*	.518*	.293	.207	.371*	.242	.178	.302	.404*	.135	.290	1	.414*	.408*	.546*	.618*	.548*
	Sig. (1-tailed)	.106	.028	.077	.000	.084	.003	.001	.078	.220	.024	.149	.293	.070	.013	.424	.081		.011	.012	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X18	Pearson Correlation	.451*	.656*	.689*	.458*	.859*	.618*	.321	.551*	.705*	.596*	.691*	.342*	.429*	.499*	.340*	.631*	.414*	1	.864*	.574*	.230	.769*
	Sig. (1-tailed)	.005	.000	.000	.004	.000	.000	.053	.000	.000	.000	.000	.038	.008	.002	.040	.000	.011		.000	.000	.170	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X19	Pearson Correlation	.168	.420*	.415*	.215	.658*	.318	.163	.255	.421*	.346*	.414*	.174	.270	.406*	.084	.760*	.408*	.864*	1	.741*	.363*	.559*
	Sig. (1-tailed)	.321	.010	.011	.201	.000	.056	.334	.128	.009	.036	.011	.303	.106	.013	.620	.000	.012	.000		.000	.027	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X20	Pearson Correlation	.211	.324	.342*	.316	.422*	.495*	.184	.168	.209	.334*	.254	.196	.143	.512*	.000	.700*	.546*	.574*	.741*	1	.402*	.510*
	Sig. (1-tailed)	.209	.051	.038	.057	.009	.002	.275	.321	.215	.043	.129	.245	.397	.001	1.000	.000	.000	.000	.000		.014	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X21	Pearson Correlation	.005	.123	-.049	.435*	.129	.083	.765*	.199	-.027	.141	.125	.332*	.374*	.138	.324	.173	.618*	.230	.363*	.402*	1	.400*
	Sig. (1-tailed)	.976	.468	.772	.007	.445	.626	.000	.238	.875	.405	.462	.045	.023	.415	.050	.305	.000	.170	.027	.014		.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.726*	.831*	.815*	.823*	.884*	.835*	.710*	.845*	.828*	.877*	.872*	.669*	.677*	.733*	.701*	.531*	.548*	.769*	.559*	.510*	.400*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.014	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																							

**Lampiran 6 (Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	15

**Lampiran 7 (Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	21

Lampiran 8 (Rtabel)

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3746	0.3810	0.4182	0.5189

## Lampiran 9 (Kuesioner Pra Survei)



### KUESIONER PRA SURVEI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Saya Hilma Choyrunopus, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner pra survei yang saya sertakan berikut ini.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda selaku responden dinyatakan dalam pernyataan Ya / Tidak.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### B. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Lama Kerja : .....

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Fasilitas</b>		
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan		
2	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal		
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan		
4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja		

	<b>Kebisingan</b>		
1	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.		
2	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.		
3	Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan.		
4	Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan.		
	<b>Sirkulasi udara</b>		
1	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.		
2	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.		
3	Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya		
	<b>Hubungan rekan kerja</b>		
1	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.		
2	Hubungan Kerja antara bawahan dan atasan Berjalan Dengan Baik.		
3	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.		
4	Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan		
<b>Jumlah</b>			

### Hasil Jawaban Responden

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Fasilitas</b>		
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	7	11
2	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal	9	9
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	5	13
4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	12	6
	<b>Kebisingan</b>		
1	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.	14	4
2	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.	10	8
3	Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan.	12	6
4	Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan.	11	7
	<b>Sirkulasi udara</b>		
1	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.	11	7
2	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.	6	12
3	Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	9	9
	<b>Hubungan rekan kerja</b>		
1	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.	14	4
2	Hubungan Kerja antara bawahan dan atasan Berjalan Dengan Baik.	13	5
3	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.	13	5
4	Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	14	4
	<b>Jumlah</b>	160	110

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023



### KUESIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Saya Hilma Choyrunopus, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

#### C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

5. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
6. Pendapat anda selaku responden dinyatakan dalam pernyataan Ya / Tidak.
7. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
8. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### D. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Lama Kerja : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>Fasilitas</b>					
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
3	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					

4	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
<b>Kebisingan</b>						
1	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.					
2	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.					
3	Suara interaksi antar karyawan tidak membuat kebisingan dan mengganggu kinerja karyawan					
4	Tingkat Suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
1	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.					
2	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.					
3	Suhu udara yang buruk dapat mempengaruhi saya dalam mengerjakan pekerjaan saya					
<b>Hubungan Rekan Kerja</b>						
1	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.					
2	Hubungan Kerja antara bawahan dan atasan Berjalan Dengan Baik.					
3	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.					
4	Hubungan dengan rekan kerja di perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan					



### KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Saya Hilma Choyrunopus, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

#### E. Petunjuk Pengisian Kuesioner

9. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
10. Pendapat anda selaku responden dinyatakan dalam pernyataan Ya / Tidak.
11. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
12. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### F. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Lama Kerja : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Kuantitas</b>						
1	Memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.					
2	Mampu melaksanakan tugas tambahan.					
3	Mampu mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.					

<b>Kualitas</b>						
1	Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.					
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
3	Tingkat dari hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan.					
<b>Pengetahuan Skill dan Teknik</b>						
1	Memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan yang dapat mewujudkan cara yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.					
2	Memiliki tingkat pengetahuan dan skill yang sesuai dengan standar perusahaan.					
3	Memiliki pengetahuan skill dan Teknik sesuai dengan kualifikasi perusahaan.					
<b>Kerjasama dan Kepatuhan</b>						
1	Memiliki semangat kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
2	Memiliki sikap Kerjasama yang tinggi dan selalu patuh terhadap instruksi Perusahaan.					
3	Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan arahan Perusahaan.					
<b>Inisiatif Kerja</b>						
1	Berinisiatif dan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Mampu memberikan kontribusi dan inovasi terhadap pekerjaan.					
3	Mampu memberikan saran dan gagasan dalam mengelola perusahaan.					
<b>Disiplin Kerja</b>						

1	Karyawan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh Perusahaan.					
2	Mampu datang tepat waktu ke tempat kerja.					
3	Mampu taat dan patuh terhadap tata tertib Perusahaan.					
<b>Sikap Kerja</b>						
1	Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.					
2	Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.					
3	Mampu untuk terus berkembang dalam hal pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang lebih baik.					