



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PENCUCIAN MOBIL
PT. BRINGKAD SERVICES**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Anugrah Fitra Pratama
02111 5352

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2021



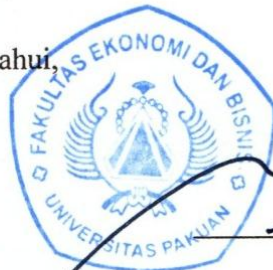
**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PENCUCIAN MOBIL
PT. BRINGKAD SERVICES**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PENCUCIAN MOBIL
PT. BRINGKAD SERVICES**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis Tanggal : 17 / Juni / 2021

Anugrah Fitra Pratama
0211 1 5352

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anugrah Fitra Pratama
NPM : 02111 5353
Judul Skripsi : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
PENCUCIAN MOBIL PT. BRINGKAD
SERVICES

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

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

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 02 Desember 2021

Anugrah Fitra Pratama
02111 5353

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

ABSTRAK

Anugrah Fitra Pratama. 021115352. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi Pencucian Mobil PT Bringkad Services. Skripsi. Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan:Di bawah Bimbingan. Ketua Komisi Pembimbing. Nancy Yusnita dan Tutus Rully. 2021.

Potensi Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia memiliki keinginan, perasaan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, menggambarkan bagaimana lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bringkad Service. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan korelasi *rank spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja pada PT. Bringkad Services dengan responden sebanyak 50 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 58.12% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja atau variabel x yaitu 58.12% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada PT. Bringkad Services cukup baik. 2. Kinerja Karyawan pada PT. Bringkad Services dengan responden sebanyak 50 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 57.5% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja karyawan atau variabel y yaitu (57.5%) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bringkad Services cukup baik.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Bringkad.”

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Bapak Hendro Sasongko, AK., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Chaidir, M.M selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah memberikan masukan serta kritikan yang membangun dalam penyusunan penelitian ini.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan masukan serta kritikan yang membangun dalam penyusunan penelitian ini.
6. Seluruh dosen, staff pengajar dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak disebut kan satu persatu terutama untuk Pak Ucup, Pak Abas dan Pak Nana
7. Mama dan Papa yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, 02 Desember 2021

DAFTAR ISI

JUDUL

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah Penelitian.....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	2
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	3
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	4
2.2 Lingkungan Kerja.....	5
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	5
2.2.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	6
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	7
2.3 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.4 Kinerja	14
2.4.1 Pengertian kinerja	14
2.4.2 Faktor-faktor Kinerja	15
2.4.3 Indikator Kinerja.....	18
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.6 Kerangka Pemikiran	21
2.7 Konstelasi Penelitian.....	22
2.8 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis	27
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	27

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	27
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	27
3.4 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Metode Penarikan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Kalibrasi Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Analisis Kuantitatif	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	Error! Bookmark not defined.
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bringkad Services.....	38
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bringkad Services.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	38
4.1.4 Profil Responden	40
4.2 Pembahasan	41
4.2.1 Lingkungan Kerja Pada PT. Bringkad Services	41
4.2.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Bringkad Services	51
4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Bringkad Services	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja PT Bringkad Service.....	2
Tabel 1.2 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PT Bringkad Service.....	3
Tabel 1.3 Klasifikasi Penilaian Kinerja Pada PT Bringkad Service Tahun 2018 – 2019	3
Tabel 1.4 Target dan Realisasi Pencucian Bus Pada Tahun 2018 – 2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	29
Tabel 3.2 Skala Likert Lingkungan Kerja	31
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Kinerja.....	31
Tabel 3.4 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	34

BAB I PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakan Penelitian

Potensi Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia memiliki keinginan, perasaan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan. Pada umumnya kehidupan di dalam organisasi/ perusahaan/ lembaga, apapun bentuk dan sifatnya, baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan lingkungan yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

Dunia bisnis saat ini, untuk setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki kemampuan bersaing maupun bertahan untuk menghadapi kompetitor. Sehingga, dibutuhkannya kualitas sumber daya yang baik pada setiap perusahaan. Terkait hal tersebut, tentu perusahaan membutuhkan *supply* sumber daya yang baik dan banyak perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan – perusahaan penyalur tenaga kerja. Berikut adalah beberapa perusahaan penyedia tenaga kerja yang ada di Indonesia tahun 2019 – 2020:

Tabel 1.1 Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2019 - 2020

Perusahaan	Ulasan	Rate Review
PT. Fajarmerah Indo Servis Security	7	4,7
PT. Binayasa Karya Pratama	39	4,6
PT. Deka Perkasa Adijaya	43	4,2
PT Bringkad Services	2	5,0
PT Mayasari Bakti	196	4,0

Sumber data: *Google review*

\ Pelampang, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan dengan awal nama PT. Reggy Pratama. Perusahaan ini memulai usaha dengan menangani jasa penyedia tenaga kerja outsourcing (alih daya) untuk area perkantoran di wilayah DKI Jakarta. Seiring dengan perkembangan perusahaan, serta perubahan jajaran direksi, pada tahun 2016 Perusahaan ini memperkuat fondasi dengan melakukan penggabungan usaha dan manajemen dengan bernaung dibawah holding company.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu diperusahaan. kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawanpun juga akan terlaksanakan dengan baik untuk mencapai pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2016), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang disebut juga standar pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan, bisa dengan melihat dari indikator. Indikator yang digunakan yaitu terkait dengan kualitas kerja. Kualitas kerja tersebut tentu berkaitan dengan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan yang dinilai, dengan kata lain adanya penilaian kinerja karyawan. Berikut adalah penilaian kinerja karyawan pada divisi pencucian mobil PT Bringkad Services pada tahun 2019 – 2020:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Pencucian Mobil PT Bringkad Services Tahun 2019 - 2020

Nilai Mutu	Bobot	Kualitas	Tahun 2019	Tahun 2020
A	240-300	Sangat Baik	2	5
B	165-239	Baik	7	15
C	75-164	Cukup	29	23
D	0-74	Buruk	2	7
Jumlah Total Karyawan			40	50

Sumber: PT Bringkad Service, 2020

Berdasarkan tabel penilaian kinerja di atas, menunjukkan penilaian kinerja pada PT Bringkad Services pada tahun 2019, karyawan yang mendapat nilai A (sangat baik) sebanyak 2 orang, nilai B (baik) 7 orang, nilai C (cukup) 29 orang, dan D (buruk) 2 orang. Dari seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang, mayoritas mendapat nilai C. Pada tahun 2020 menunjukkan karyawan yang mendapat nilai A (sangat baik) sebanyak 5 orang, nilai B (baik) 15 orang, nilai C (cukup) 23 orang, dan D (buruk) 7 orang. Dari seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, mayoritas mendapat nilai C.

Data tersebut merupakan data penilaian seluruh karyawan PT Bringkad Services yang dinilai oleh direktur utama. Sesuai dengan aspek penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada akhir periode 2019 dan 2020. Terkait data di atas, perusahaan telah melakukan tindakan kedisiplinan dengan cara memberikan Surat Peringatan (SP) pada karyawan yang terlalu lama tidak masuk bekerja tanpa keterangan, tetapi sampai saat ini masih saja ada karyawan yang tidak menghiraukan peringatan tersebut. Dengan standar perusahaan menempatkan kualitas kinerja pada nilai mutu B, dengan mayoritas kinerja karyawan pada tahun 2020 pada mutu C menjadi tugas khusus perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Banyaknya nilai C pada penilaian kinerja, dapat diidentifikasi bahwa kinerja dari karyawan tersebut rendah.

Tinggi rendahnya kinerja tentu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kinerja pada suatu perusahaan, dapat menggunakan indikator pada variabel tersebut salah satunya yaitu mengenai kondisi kerja pada lingkungan kerja tersebut. Berikut adalah hasil data observasi yang dilakukan menggunakan indikator yang ada pada PT Bringkad Service:

Tabel 1.2 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan PT Bringkad Service

No	Indikator	Kondisi
1	Suhu	Baik
2	Sirkulasi Udara	Baik
3	Kebisingan	Kurang Baik
4	Tata Ruang	Baik
5	Kebersihan	Kurang Baik
6	Penerangan	Kurang Baik
7	Hubungan Karyawan	Cukup Baik

Sumber : Observasi Lingkungan Kerja pada PT Bringkad Service, 2020

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui jika masih ada komposisi yang dinilai kurang baik oleh karyawan. Diantaranya, yaitu terkait suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, kebersihan dan penerangan. Kebisingan pada hasil tersebut dimaksudkan pada kondisi tempat bekerja karyawan berada di pinggir jalan dengan banyaknya kendaraan yang berlalu lalang yang terkadang mengganggu fokus karyawan. Untuk kebersihan area kerja masih kurang bersih, yaitu berkaitan dengan sisa atau limbah air yang dihasilkan dari pencucian mobil tersebut yang sering menggenang dan terkesan kotor. Sedangkan untuk penerangan area kerja belum optimal karena kadang-kadang menggunakan lampu penerangan yang belum sesuai dengan yang ditentukan atau sesuai standar yang harus digunakan.

Pada dasarnya setiap karyawan dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa nyaman dan aman sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Tentunya masalah-masalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada kinerja karyawan PT Bringkad Service.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi Pencucian Mobil Pada PT Bringkad Service**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada seperti

1. Berdasarkan hasil penilaian kinerja diperoleh penilaian kinerja pada setiap karyawan, yang menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja belum optimal.
2. Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa masih terdapat komponen pada lingkungan kerja yang belum terpenuhi.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Bringkad Services ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Bringkad Services?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bringkad Services ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bringkad Services, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan kajian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT Bringkad Services.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Bringkad Services.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bringkad Services.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Akademis

Menambah pengetahuan bagi perkembangan studi manajemen serta dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau bahkan kajian lebih lanjut sebagai perluasan dari penelitian terdahulu maupun sebagai replikasi penelitian sebelumnya secara lebih mendalam dikemudian hari, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Serta, dapat menjadi bahan referensi khususnya untuk penulisan karya ilmiah dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan salah satu tolak ukur dan menjadi bahan masukan bagi para pengguna informasi khususnya pada perusahaan, serta dapat membantu manajemen dalam memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah sebagai solusinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam dunia manajemen terdapat beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi dan peran. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM adalah bagian penting dalam berdirinya perusahaan yang sukses.

Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. Menurut Edy Sutrisno (2015) Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelolanya.

Menurut Herman Sofyandi (2018), Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

T. Hani Handoko, (2016) Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017), Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Dari definisi para ahli diatas bahwa sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi agar efektif dan efisien.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2017), tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan dan pengadaan**
Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. **Kedisiplinan**
Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018), tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Simanjutak (2011) Lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak, peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto (2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain lain.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitas pekerja/karyawan saat sedang bekerja. Yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.2.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sadarmayanti (2011) ada beberapa factor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk adanya penerangan (cahaya) yang terang atau memadai, cahaya yang kurang jelas atau kurang memadai akan sangat menghambat dan memperbesar resiko kesalahan dalam bekerja oleh karyawan dan menyebabkan tingkat kerja yang tidak efisien sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan sulit dicapai

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk posisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur udara, dan secara Bersama sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya, Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, menimbulkan penurunan panas dari tubuh secara besar besaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktif nya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha dan mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas, dan bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang di butuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, di tambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat Lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena, trauma dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang

6. Bau bauan ditempat kerja

Adanya bau bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena, dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik. secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

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

2.2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan dan keselamatan kerja.
 - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.
 - c. Tersedianya peralatan yang memadai.
 - d. Fasilitas untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
 - e. Tersedianya tempat untuk melepas rasa Lelah, seperti cafeteria atau tempat bersantai baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompok organisasi maupun sekitarnya.
 - g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum murah dan mudah di peroleh.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut Sadarmayanti (2011), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan seperti, meja kerja, kursi, alat pendingin ruangan, computer.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, Sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011), diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, salah satunya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Aroma di Tempat Kerja

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan sekitar yang meliputi keadaan Gedung, suasana kantor dan suatu yang dapat dirasakan mempengaruhi komdisi diri sendiri atau orang lain yang berada di wilayah tempat kerja itu sendiri.

2.2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sunyoto (2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Menurut Wursanto (2009), jenis – jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik terdiri dari:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. perasaan aman tersebut terdiri dari:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu – waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan – kegiatan lainnya.

3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas, juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) mengungkapkan bahwa tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik – baiknya. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

Berdasarkan teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang melibatkan perasaan individu yang mempengaruhi diri sendiri atau orang lain disekitar yang berada dalam lingkungan kerja yang sama.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Budi W. Soetjipto (2009), diantaranya :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Dari teori di atas peneliti memutuskan untuk menggunakan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kelembaban udara, fasilitas dan keamanan dalam pekerja sebagai indikator lingkungan kerja pada penelitian ini.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja

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

Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah:

Menurut Dessler Gary (2008), Penilaian kinerja adalah mengevaluasi dan kinerja karyawan saat ini dan / atau masa lalu relatif terhadap standar kerjanya.

Menurut August W. Smith dalam Suwanto (2013), kinerja adalah perangkat keluaran dari proses, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Handoko (2011), Kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang disebut juga standar pekerjaan.

Menurut Ma'ruf Abdullah (2014) kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Veitzhal Rivai Zainal (2014), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Robert dan Bacal dalam Kaswan (2016) menjelaskan bahwa:

Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Menurut Campbell dalam Kaswan (2016), Prestasi kerja mewakili perilaku yang dilakukan karyawan saat bekerja yang berkontribusi pada tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka bias dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Wirawan (2009) Faktor-faktor kinerja adalah :

1. Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu.
3. Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
5. Disiplin kerja, yaitu keadilan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan urusan dinas.
6. Integritas (integrity), karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
7. Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atas kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Menurut Simanjuntak (2011) Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja.
 - b. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
 - c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
 - d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
 - e. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
 - f. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktro motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Tumilaar (2015), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan baik dengan pekerja. Pemimpin yang berhasil tidak hanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat tetapi juga mampu melaksanakan semua tugas yang ada dengan baik. Hubungan antara karyawan dengan kepemimpinan merupakan faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya memperolehnya. Hubungan yang buruk antara pimpinan dan karyawan dapat menimbulkan kesalahan tersendiri bagi karyawan. Selain disiplin kerja dan kepemimpinan, motivasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas agar mendapatkan hasil yang terbaik. Maka dari itu tidak heran jika karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya memiliki kinerja yang puncak.

Menurut Dapu (2015), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan baik dengan pekerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Disiplin itu sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tidak adanya disiplin, maka segala aktivitas yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan, dan juga dapat menghambat jalannya program yang membuat organisasi.

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli diatas, mengenai pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisien waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu standar kualitas yang diberikan perusahaan.
2. Kuantitas, yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya dan memiliki kemampuan dalam mencapai target.
3. Inisiatif, yaitu memiliki kemampuan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan mengenai hubungan dengan karyawan lain dalam pekerjaan.

Menurut Malayu S P Hasibuan (2010) indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kuantitas
Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.
2. Kualitas
Kualitas adalah tanggung jawab morah terhadap kualitas kerja'
3. Personality
Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.
4. Ketepatan waktu kerja
Ketepatan waktu kerja adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (Quality of work)
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Kehadiran dan ketepatan waktu (Promptness)
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
3. Inisiatif (Inisiative)
Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability)
Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan
5. Komunikasi (Communication)
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis.diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Bangun Wilson (2012), standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselaraskan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat diselesaikan tepat

waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih.

Pada penelitian ini penulis memutuskan untuk menggunakan indikator Frekuensi Kualitas, kuantitas personality, dan ketepatan waktu untuk menjadi acuan menilai kinerja karyawan pada PT. Brinkad Service.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama penulis dan judul penelitian	Variable dan indicator	Metode analisis	Hasil
1	Arlanda Junitino ‘Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry’	Variabel X lingkungan kerja, Variabel Y Kinerja Karyawan	Korelasi Analisis koefisien determinasi	Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,896$. Artinya, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 80,03\%$, Artinya lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan sebesar $80,03\%$ dan uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} (54,5) > t_{tabel} (0,165529)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2	Lestari, Nancy Yusnita dan Hari Muharam ‘Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia’	Variabel X Lingkungan Kerja, Variabel Y kinerja pegawai	analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis	terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan) dengan kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar $0,226$ pada signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $5,10\%$. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,7668 > 1,66827$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a

No	Nama penulis dan judul penelitian	Variable dan indicator	Metode analisis	Hasil
				diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyintia Wulandari (2015), Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tanjung Pinang yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai
3	Afid Fidianto "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Surabaya"	Variabel X Lingkungan kerja Variabel Y Kinerja Karyawan	Korelasi Product Moment	Hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi product moment diperoleh nilai yang lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel X (lingkungan kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y (kinerja Karyawan)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi, pencahayaan di tempat kerja, suhu udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi/tata ruang di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja sangat penting atau berpengaruh dalam suatu perusahaan. Apabila kinerja dalam suatu perusahaan buruk maka akan mempengaruhi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu Arlanda Junitino dengan judul "Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry", Lestari, Nancy Yusnita dan Hari

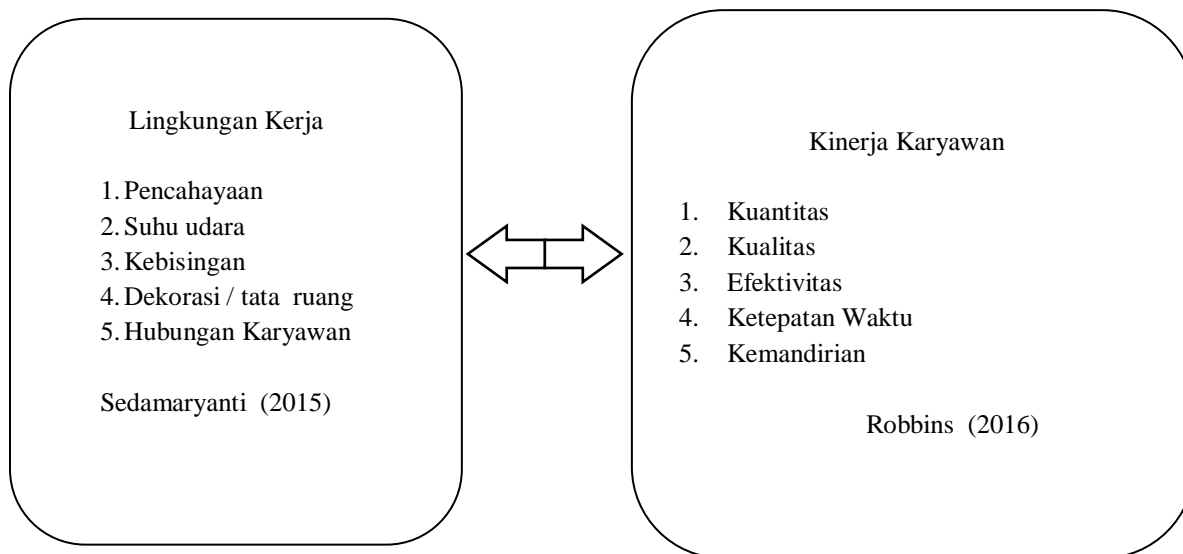
Muharam dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementrian Pertanian Republik Indonesia”, lalu Afid Fidiando dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Surabaya.

Dari ketiga hasil penelitian terdahulu diatas membuktikan adanya hubungan dari lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, akan menjadi penting apabila suatu perusahaan memperhatikan lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk memenuhi Standart Operational Procedur yang diberikan sehingga hasil kinerja karyawan yang diberikan dapat membantu perusahaan dalam setiap kegiatan perusahaan yang nantinya dalam jangka panjang akan berdampak pada kelangsungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja pegawai.

2.7 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan Kerangka Pemikiran yang telah dipaparkan, maka paradigma pemahaman penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Untuk itu perlu dirumuskan suatu hipotesis atau dugaan sementara bahwa adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Binkad Services.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Bringkad Services

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X). Serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada karyawan divisi pencucian mobil PT. Bringkad Services

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu karyawan divisi pencucian mobil PT. Bringkad Services yang berjumlah 50 orang yang berstatus karyawan tetap.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Bringkad Services yang beralamat di Jalan Bangka Raya No. 97, Kemang Jakarta Selatan, 12720.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

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

1. Data kualitatif

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

2. Data kuantitatif

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

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X) Sedarmayati (2015)	1. Pencahayaan	<ul style="list-style-type: none">- Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.- Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan- Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik	Ordinal
	2. Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none">- Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan.- Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan.- Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja	Ordinal
	3. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none">- Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir- Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja- Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja	Ordinal
	4. Dekorasi atau tata ruang	<ul style="list-style-type: none">- Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai- Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan- Perusahaan memperhatikan kebersihan	Ordinal

		didalam ruang kerja	
	5. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemanan terjaga tiap waktu - Tidak pernah ada kejadian kehilangan atau sebagainya. - Kondisi tempat parkir memadai 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan - Karyawan memeriksa kembali hasil kerja - Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. - Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu - Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan. 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memaksimalkan waktu kerja - Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan - Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan - Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan - Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan - Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan - Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar 	Ordinal

Sumber : Data diolah, 2020

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk analisis perusahaan yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Metode *probability sampling* adalah metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi yang ada memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Penelitian ini dengan sengaja memilih karyawan yang berstatus karyawan tetap divisi pencucian mobil pada PT. Bringkad Services dimana karyawannya berjumlah 50 orang yang diikutkan dalam penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan ada dua yaitu survey yang terdiri dari wawancara dan kusioner dan juga observasi, berikut penjelasan dari teknik tersebut :

a. Survey

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

a) Wawancara

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

b) Kusioner

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

b. Observasi

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

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

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

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Untuk mengetahui total tanggapan hasil jawaban responden penulis menggunakan rumus :

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

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

Keterangan :

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

Sumber : Sugiyono (2016)

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

3.6.2.Data Sekunder

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

3.7. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini validitas yang akan di uji adalah validitas konstruk yaitu untuk meyakinkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrument benar-benar mewakili konsep yang akan di ukur variable sesuai dengan definisi operasionalnya, serta terdapat relevansi antara

pernyataan satu dengan yang lainnya. Pengujian validitas ini berdasarkan rumus pearson correlation dengan menggunakan software pengolahan data SPSS.

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

3.7.1. Uji Validitas

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

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antara variable lingkungan kerjadan kinerja karyawan
x = Skor butir pertanyaan
y = Total skor
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X (lingkungan kerja)
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y (kinerjakaryawan)
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X (lingkungan kerja)
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (kinerja karyawan)
n = Jumlah responden

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

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

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

Dalam Penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 23 dan disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.450	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.281	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
3	0.756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.546	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.832	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.668	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.718	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.221	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
9	0.478	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.545	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.588	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0.450	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0.777	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0.444	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai beriku. Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk lingkungan kerja terdapat 13 item pernyataan yang valid dan 2 item pernyataan yang tidak valid yakni pada item pernyataan 2 dan 8.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.582	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.675	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.398	0,361	r hitung < r tabel	Valid
4	0.640	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.607	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.459	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.613	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.717	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0.652	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.684	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.676	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.460	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0.493	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0.443	0,361	r hitung < r tabel	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
15	0.749	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk kinerja karyawan terdapat 15 item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

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

Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas instrument
- K = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- $\sum \sigma t^2$ = Varians total

Tabel 3. Kriteria penilaian terhadap koefisien a cronbach adalah sebagai berikut :

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

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23.

- Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.5 Hasil Reability Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	13

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0.853. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Hasil Reability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	15

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

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

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

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah *statistic* yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami, dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bringkad Services. Berdasarkan perhitungan melalui kuesioner terhadap karyawan, tanggapan responden dihitung menggunakan rumusan sebagai berikut :

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

3.8.2. Analisis Kuantitatif

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

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

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

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran Sampel

R = Ranking

d_i^2 = Selisih Peringkat Setiap Data

Tabel 3.7

Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2016) pada PT. Bringkad Services. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinasi tersebut diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016), maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus :

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

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

Keterangan :

t_h = t hitung

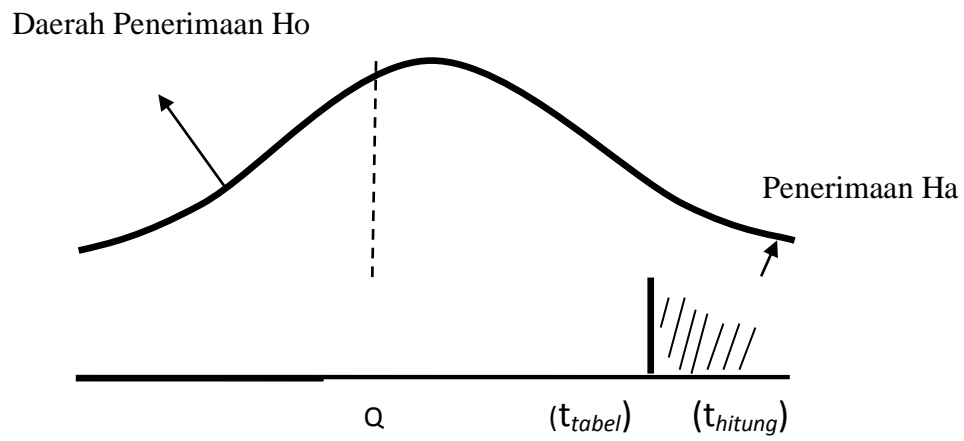
r^2 = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah :

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

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Bringkad Services

PT. Bringkad Services Berdiri sejak 2010 dengan nama PT. Reggy Pratama, Kami memulai usaha dengan menangani jasa penyedia tenaga kerja outsourcing (alih daya) untuk area perkantoran di wilayah DKI Jakarta. Seiring dengan perkembangan perusahaan, serta perubahan jajaran direksi, pada tahun 2016 Kami memperkuat fondasi dengan melakukan penggabungan usaha dan manajemen dengan bernaung dibawah holding company PT BRINGKAD MANDIRI INTERNUSA dengan nama Bringkad Services.

Bringkad Services difokuskan dalam bidang penyedia jasa cleaning service dan security service yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan optimal serta memberikan sebuah solusi penyedia tenaga kerja *outsourcing* (alih daya) yang tepat, efisien, dan dapat diandalkan.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Bringkad Services

Visi:

Menjadi Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing (Alih Daya) yang Professional, Jujur, dan Dapat Dipercaya Dengan Keutamaan Kualitas dan Pelayanan

Misi:

- Mewujudkan suatu sistem kerja yang sistematis dan efisien sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- Membantu mitra kerja memperoleh tenaga kerja kompeten yang sesuai dengan standar kualitas pelayanan yang diminta.
- Peduli dan memberikan kepuasan kepada klien dengan menjaga kepercayaan klien sebagai mitra kerja.
- Menjadi pilihan dalam bidang cleaning services dan security services.

4.1.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian pencucian mobil PT. Bringkad Services untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

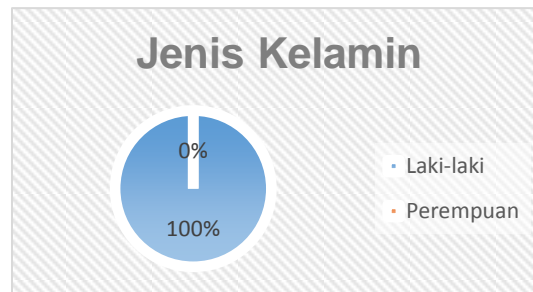
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

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

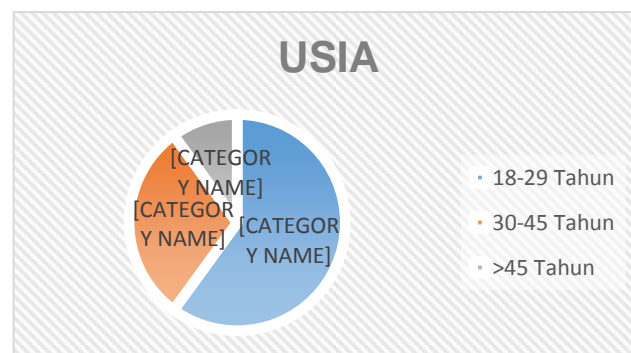
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020



Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

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

4.2 Hasil Penelitian dan

4.3 Pembahasan

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bringkad Services, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

4.2.1 Lingkungan Kerja Pada PT. Bringkad Services

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

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Bringkad Services, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut.

1. Pencerahan

Tabel 4.3 Pendapat Mengenai “Penerangan Yang Ada Tidak Menyilaukan (Sinar matahari) Di ruang Kerja Telah Sesuai Dengan Kebutuhan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{202}{5 \times 50} \times 100\% = 80,8\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan jawaban sangat setuju sebesar 16% dengan jawaban kurang setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan selama ini tidak terganggu dengan cahaya matahari yang masuk dan tidak menyilaukan dan telah sesuai

dengan kebutuhan. Namun walaupun begitu masih ada karyawan yang merasa terganggu dengan cahaya matahari yang masuk dan menyilaukan ruang kerja.

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

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	6	15
Setuju	4	30	60	120
Kurang Setuju	3	14	28	56
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	100	197

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{197}{5 \times 50} \times 100\% = 78,8\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik dengan jawaban setuju sebesar 60% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6% dengan jawaban kurang setuju sebesar 28% dengan jawaban tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa ketika didalam ruangan penempatan cahaya sudah cukup dan tertata dengan baik. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang dan tidak setuju.

2. Sirkulasi Udara

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

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{201}{5 \times 50} \times 100\% = 80,4\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan, dengan jawaban setuju sebesar 74% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 14% dengan jawaban kurang setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kotoran udara didalam ruangan kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang setuju akan hal itu

Tabel 4.7 Pendapat Mengenai “Perusahaan Menyediakan Jendela Yang Cukup Besar Dan Banyak Agar Udara Alami Dapat Masuk Kedalam Ruangan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan, dengan jawaban setuju sebesar 76% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6% dengan jawaban kurang setuju sebesar 12% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jendela didalam ruangan sudah cukup sehingga memungkinkan udara dapat masuk kedalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang dan tidak setuju.

Tabel 4.8 Pendapat Mengenai “Kondisi Udara Di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Saat Pegawai Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	8	32
Setuju	4	32	64	128
Kurang Setuju	3	11	22	33
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	100	199

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{199}{5 \times 50} \times 100\% = 79,6\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 64% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 8% dengan jawaban kurang setuju sebesar 22% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan terhadap pegawai. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju karena pegawai masih belum merasa nyaman didalam ruang kerja.

3. Kebisingan

Tabel 4.9 Pendapat Mengenai “Suara Bising Yang Timbul Di Tempat Kerja Bisa Di Tolerir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	30	60	120
Kurang Setuju	3	17	34	51
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	100	132

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{5 \times 50} \times 100\% = 52,8\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir, dengan jawaban setuju sebesar 60% dengan jawaban kurang setuju sebesar 34% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja bisa ditolerir sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju.

Tabel 4.11 Pendapat Mengenai “Kebisingan Yang Di Timbulkan Tidak Mengganggu Karyawan Lainnya Pada Saat Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	14	35
Setuju	4	40	80	160
Kurang Setuju	3	3	6	9

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	100	204

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 80% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 14% dengan jawaban kurang setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja tidak mengganggu karyawan lainnya saat bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju. Dan bahkan sangat tidak setuju karena suara bising yang ditimbulkan.

4. Dekorasi Atau Tata Ruang

Tabel 4.12 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Warna Dinding Ruangan Agar Sesuai ”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai, dengan jawaban setuju sebesar 76% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 18% dengan jawaban kurang setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai dan warna cat tidak terlalu cerah. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.13 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Ketersediaan WC Agar Bersih Dan Nyaman Untuk Digunakan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan, dengan jawaban setuju sebesar 40% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 20% dengan jawaban kurang setuju sebesar 24% dan tidak setuju sebesar 16%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan terdapat beberapa wc yang bisa digunakan oleh karyawan. Namun masih ada karyawan yang berpendapat kurang dan tidak setuju bahwa perusahaan tidak memperhatikan ketersediaan wc yang bersih dan nyaman untuk digunakan.

Tabel 4.14 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kebersihan Didalam Ruang Kerja”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja, dengan jawaban setuju sebesar 68% dengan jawaban kurang setuju sebesar 20% dan tidak setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju. Bahkan sangat tidak setuju mengenai kebersihan didalam ruang kerja.

5. Hubungan Antar karyawan

Tabel 4.15 Pendapat Mengenai “Hubungan Dengan Rekan Kerja Perusahaan Tidak Didasarkan Atas Senioritas Dan Jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	14	24	70
Setuju	4	31	62	124
Kurang Setuju	3	2	4	6
Tidak Setuju	2	3	6	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	100	200

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{5 \times 50} \times 100\% = 80\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan, dengan jawaban setuju sebesar 62% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 24% dengan jawaban kurang setuju sebesar 4% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja tidak memandang senioritas dan jabatan atau berapa lama pegawai tersebut bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.16 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kondisi Fisik Dan Psikis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	24	60
Setuju	4	32	64	128
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	6	12	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	100	200

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis, dengan jawaban setuju sebesar 64% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 24% dan tidak setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis para karyawannya walaupun ada beberapa karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan tidak memperhatikan kondisi fisik dan psikis para karyawannya.

Tabel 4.17 Pendapat Mengenai “Komunikasi Yang Efektif Terjalin Antar Sesama Rekan Kerja”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{174}{5 \times 50} \times 100\% = 69,6\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja, dengan jawaban setuju sebesar 54% dengan jawaban kurang setuju sebesar 40% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju. Bahkan sangat tidak setuju. Artinya masih ada beberapa karyawan yang masih belum dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja.

Tabel 4.19 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Pada PT. Bringkad Services

No Soal	Indikator	Tanggapan Total Responden %	Rata-rata Perindikator %
Pencahayaannya			
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	80,8	79,8
2	Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik	78,8	
Suhu Udara			
3	Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan	80,4	78,8
4	Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan	76,4	
5	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja	79,6	
Kebisingan			
6	Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir	52,8	68,8
7	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja	84,8	
8	Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai	82,4	75,46
9	Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan	72,8	
10	Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja	71,2	
11	Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	80	76,53
12	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis	80	
13	Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja	69,6	
Rata-rata			75,8

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel perhitungan tanggapan responden di atas, diperoleh bahwa nilai rata-rata respondensebesar 75,8%. Untuk indikator yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pada indikator pencahayaan dengan persentase sebesar 79,8%, sedangkan untuk indikator yang mendapatkan penilaian terendah yaitu pada indikator kebisingan dengan persentase sebesar 75,8%, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Bringkad Services cukup baik.

4.2.2 Kinerja Pegawai Pada PT. Bringkad Services

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

1. Kualitas

Tabel 4.20 Pendapat Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditetapkan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melaku kan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 10% dengan jawaban jarang sebesar 28% jawaban pernah sebesar 12% lalu jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan secara baik dan sportif. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja secara baik dan sportif.

Tabel 4.21 Pendapat Mengenai “Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Selalu	5	1	2	5
Sering	4	24	48	96
Jarang	3	21	42	63
Pernah	2	3	6	5
Tidak Pernah	1	1	2	1
Jumlah		50	100	170

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{170}{5 \times 50} \times 100\% = 68\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memeriksa kembali hasil kerja, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 2% dengan jawaban jarang sebesar 42% dengan jawaban pernah sebesar 6% dan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sering dan selalu memeriksa kembali hasil kerjanya. Walaupun ada beberapa yang jarang memeriksa kembali hasil kerjanya.

Tabel 4.22 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Bekerja Dengan Memahami SOP”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{5 \times 50} \times 100\% = 80\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP, dengan jawaban sering sebesar 74% dan dengan jawaban selalu sebesar 14% dengan jawaban jarang sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP yang berlaku di perusahaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.23 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Selalu	5	14	28	70
Sering	4	32	64	128
Jarang	3	4	8	12
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	100	210

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{210}{5 \times 50} \times 100\% = 84\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 64% dan dengan jawaban selalu sebesar 28% dengan jawaban jarang sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan sesuai target dan sudah terealisasi cukup baik.

Tabel 4.24 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Selalu	5	16	32	80
Sering	4	30	60	120
Jarang	3	3	6	9
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	100	218

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{218}{5 \times 50} \times 100\% = 87,2\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sering sebesar 60% dan dengan jawaban selalu sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 6% dan dengan jawaban pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan waktu yang telah ditetapkan. Walaupun ada beberapa karyawan yang jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.25 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{211}{5 \times 50} \times 100\% = 84,4\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 62% dengan jawaban selalu sebesar 30% dan dengan jawaban jarang sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atau bisa dibidang mampu memenuhi tanggung jawabnya. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang jarang memenuhi tanggung jawabnya.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.26 Pendapat Mengenai “Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{173}{5 \times 50} \times 100\% = 69,2\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memaksimalkan waktu kerja, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 6% dengan jawaban jarang sebesar 22% dengan jawaban pernah sebesar 16% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih efisien waktu dan melakukannya dengan baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih belum dapat memaksimalkan waktu kerjanya.

Tabel 4.27 Pendapat Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Selalu	5	2	4	10
Sering	4	16	32	64
Jarang	3	20	40	60
Pernah	2	11	22	22
Tidak Pernah	1	1	2	1
Jumlah		50	100	157

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{157}{5 \times 50} \times 100\% = 62,8\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dengan jawaban selalu sebesar 4% dan dengan jawaban sering sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 40% dengan pernah sebesar 22% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan jarang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.28 Pendapat Mengenai “Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 32% dan jawaban pernah sebesar 8% dan tidak pernah sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sering dan selalu mengerjakan pekerjaan dan tugasnya tepat waktu dan tidak menunda-nunda nya. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan.

4. Efektivitas

Tabel 4.29 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Selalu	5	16	32	80
Sering	4	28	56	112
Jarang	3	5	10	15
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	100	211

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{211}{5 \times 50} \times 100\% = 84,4\%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, dengan jawaban sering sebesar 56% dan dengan jawaban selalu sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 10% dengan jawaban pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Walaupun ada beberapa karyawan yang tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan.

Tabel 4.30 Pendapat Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 68% dan dengan jawaban selalu sebesar 22% dengan jawaban jarang sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.31 Pendapat Mengenai “Karyawan Memanfaatkan Sarana Prasarana Yang Telah Disediakan Perusahaan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban jarang sebesar 16% dan dengan jawaban pernah sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana prasarana yang ada di dalam perusahaan.

5. Kemandirian

Tabel 4.32 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 24% dengan jawaban jarang sebesar 8% dan dengan jawaban pernah sebesar 2% . Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menemukan solusi didalam pekerjaan.

Tabel 4.33 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban pernah sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja.

Tabel 4.34 Pendapat Mengenai “Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar”

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar, dengan jawaban sering sebesar 44% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 40% dan pernah sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengerahkan semua kemampuannya untuk pekerjaan dengan benar.

Tabel 4.36 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai PT. Bringkad Services

No Soal	Indikator	Tanggapan Total Responden	Rata-rata total skor
Kualitas			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	70,4	72,8
2	Karyawan memeriksa kembali hasil kerja	68	
3	Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP	80	
Kuantitas			
4	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	84	85,2
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	87,2	
6	Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	84,4	
Ketepatan Waktu			
7	Karyawan memaksimalkan waktu kerja	69,2	67,33
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	62,8	
9	Karyawan tidak menunda – nunda pekerjaan	70	
Efektivitas			
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan	84,4	81,6
11	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	82,4	
12	Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan	78	
Kemandirian			
13	Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan	82,4	77,46

14	Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan	82	
15	Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar	68	
Rata-rata			76,87

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tanggapan total responden, diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,87%. Untuk nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 67,33%, untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pekerja, Dari hasil penelitian mengenai kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bringkad Services cukup baik.

4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Bringkad Services

A. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

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

Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman
Correlations

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

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

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

Tabel 4.37 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber: Sugiyono (2014)

B. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r=0,759$ Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0,759^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,5761 \times 100\%$$

$$KD = 57.61\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 57.61\%$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57.61% , sedangkan sisanya 42.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.

C. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dengan hipotesis maka dilakukan langkah-langkah berikut ini:

a. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau $0,05$ dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $50-2=48$. Hasil yang diperoleh adalah 1.67722 .

b. Mencari nilai t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0.759 \sqrt{\frac{50-2}{1-0,759^2}}$$

$$t = 0.759 \sqrt{\frac{48}{0,423919}}$$

$$t = 0.759 \sqrt{113.2291782}$$

$$t = 0.759 \times 10,64$$

$$t = 8,07$$

c. Menentukan hipotesis statistik

1) Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

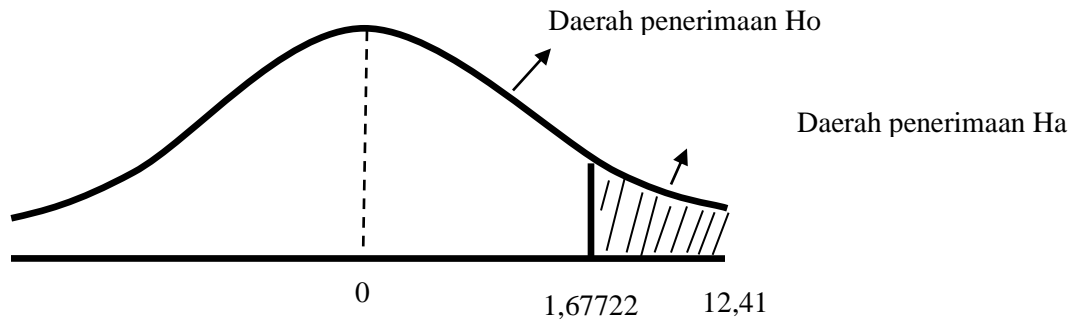
Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

2) Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisis di atas diperoleh, nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,07 dan t_{tabel} sebesar 1,67722, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,07 > 1,67722$) artinya terima H_a dan tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan divisi *service* pada PT. Bringkad Services.

a. Kurva



Gambar 4.4
Kurva Uji Hipotesis

b. Nilai hasil kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,07 > 1,67722$) maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada seluruh karyawan PT. Bringkad Services.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bringkad Services adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel perhitungan tanggapan responden di atas, diperoleh bahwa nilai rata-rata respondensebesar 75,8%. Untuk indikator yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pada indikator pencahayaan dengan persentase sebesar 79,8%, sedangkan untuk indikator yang mendapatkan penilaian terendah yaitu pada indikator kebisingan dengan persentase sebesar 75,8%, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Bringkad Services cukup baik.
2. Berdasarkan hasil analisis pada tabel tanggapan total responden, diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,87%. Untuk nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 67,33%, untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pekerja, Dari hasil penelitian mengenai kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bringkad Services cukup baik
3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bringkad Services. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,759$, artinya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Bringkad Services mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.
 - b. 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.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $8,07 > 1,67722$, yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bringkad Services.

5.2 Saran

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

1. Bagi Pihak Perusahaan
 - a. Variabel Lingkungan Kerja memiliki skor terendah ditunjukkan pada kebisingan, Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus memberikan fasilitas yang baik untuk semua karyawan yang bekerja, dan menghindari lingkungan kerja dari hal-hal yang dapat mengganggu jam operasional karyawan.

- b. Variabel Kinerja karyawan memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator ketepatan waktu. Saran bagi perusahaan adalah perusahaan harus lebih bisa mengevaluasi dan mengawasi para karyawan apakah mereka sudah bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan atau belum, dan juga masih ada saja karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan terkait hal ini agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manusia Sumber Daya Manusia*. Bandung, Buku Kita.
- Brigita Ria Tumilaar. 2015. *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut*, Jurnal EMBA, Vol 3, No 2. <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Garry. 2016. *Human Resource Management. Fifteen Edition*, USA: Pearson International Edition, London.
- Desler, Gary. 2008. *Human Resource Management*, Edisi Sebelas, New Jersey : Persarson Education, Inc,
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Malayu Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.