



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA NEW AYUDA 2 HOTEL
PUNCAK BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Elmi Juliawati Nurzaman

0211-14-219

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA NEW AYUDA 2 HOTEL
PUNCAK BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM.)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA NEW AYUDA 2 HOTEL
PUNCAK BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa, Tanggal : 30 / April / 2019

Elmi Juliawati Nurzaman

0211 14 219

Menyetujui

Ketua Sidang,



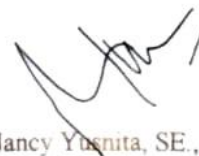
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA, PIA)

Ketua **Komisi** Pembimbing



(Dr. Hari Muhtarom, SE., MM)

Anggota **Komisi** Pembimbing



(Nancy Yunita, SE., MM)

ABSTRAK

Elmi Juliawati Nurzaman NPM 021114219. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

Penelitian mengenai Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor yang beralamatkan di Jl. Raya Puncak KM 70, Cipayung, Megamendung, Bogor Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,463 artinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor memiliki hubungan yang sedang. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 21,43% artinya Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 21,43% sedangkan 78,57% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,68039 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,68488. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,68039 > 1,68488$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan Kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Karunia Hidayah dan Ridho-Nya. Maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi prodi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA NEW AYUDA 2 HOTEL PUNCAK BOGOR”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya., SE., MM., selaku Sekertaris Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
4. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., selaku Ketua Dosen Pembimbing penulis yang mendukung dalam penulisan skripsi.
5. Ibu Nancy Yusnita S.E., M.M, selaku Anggota Dosen Pembimbing penulis yang mendukung dalam penulisan skripsi.
6. Bapak Ketut Sunarta., Ak., MM., CA selaku Ketua Sidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
7. Ibu Sri Hidajati Ramdani., SE., MM., selaku Anggota Penguji Sidang
8. Ibu Yetty Husnul Hayati S.E.,M.M selaku Dosen Penguji Seminar Proposal, dalam skripsi.
9. Seluruh Dosen dan staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
10. Kedua Orang Tuaku tersayang, Ayah Suardi dan Ibu Aliyah, Adikku tersayang Erni Juniarti Nurzaman dan Meidina Mariam Rachmaniyah yang selalu memberiku semangat dalam skripsi ini.. Terimakasih atas do'a dan semangat pengorbanan kalian untuk penulis selama ini. Aku sayang kalian.
11. Kakek (Alm) H. Nurzaman dan Nenek Hj. Aminah terimakasih untuk kalian berdua yang selalu jadi penyemangat hidupku serta doa-doanya sampai saat ini kepada penulis.

12. Bapak Abdullah selaku Assistant Executive New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor yang telah memberikan penulis kesempatan dalam melakukan riset penelitian di New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.
13. Untuk keponakanku, Rian Rohendi, Rapi Riyadi, Aulia Agustina, dede Nisa, Maliqa Julita telah mendukung penulis dalam skripsi ini.
14. Untuk kamu kekasihku sekaligus teman, musuh, sekaligus yang bisa menjadi apapun dalam hidupku, yang menemani kuliahku selama 4 tahun ini dengan suka dukanya dengan pengorbanannya. Mochamad Rizki Mauludi, terimakasih selalu memberikan semangat dalam hidupku terutama dalam penyusunan skripsi ini.
15. Terimakasih untuk Ibu Tini dan Ayah Bonong, A Firman, Ananda Tripadiya, Teh Yeyen, Teh Vania, Om sogah untuk do'a dan semangat dari kalian dalam penyusunan skripsi ini.
16. Untuk kamu (Mochamad Rizki Mauludi) dan kalian Ekky Hermawan, Agres Rekha Muntaha terimakasih kalian bertiga tetap bertahan menjadi temanku dan tidak pernah pergi selama 4 tahun ini yang tidak pernah pergi dari lika-liku perkuliahan ini yang selalu mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini.
17. Sahabatku. Dinny Imelda, Agi Aprilianto, Iqbal Maulana, Tanty Hendarwan, Andre Alvino, Dinda Prila, David Sandesti, M. Arfan Maulana, Renaldi, Arif Awaluddin, Dinda Warsa, Alif Firdaus, Restu Miqyal Fallah, Rosma Aulia Resti, Erina Yustiagani, Rosdiana, Tria Andayani, Ema yang selalu mendukung penulis selama ini.
18. Terimakasih untuk 2014 oioi, anak DPR (dibawah Pohon Rindang), Teman-teman seperjuanganku kelas E manajemen 2014, Teman-teman kelas E manajemen angkatan 2016. Miqail, Imam, Ulan, Bokir, Abi, Ica, Adel, Edward dan yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Bogor, April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	12
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian MSDM	14
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Lingkungan Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	25
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.3 Kinerja Karyawan.....	29
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	30
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja	31
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	32
2.4 Penelitian sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	34
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	34
2.4.2 Kerangka Pemikiran	37
2.5 Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Jenis Penelitian	39
	3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	39
	3.2.1 Objek Penelitian.....	39
	3.2.2 Unit Analisis	39
	3.2.3 Lokasi Penelitian.....	39
	3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
	3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	39
	3.3.2 Sumber Data Penelitian	40
	3.4 Operasional Variabel	40
	3.5 Metode Penarikan Sampel.....	43
	3.6 Metode Pengumpulan Data	43
	3.7 Uji Kualitas Data	44
	3.7.1 Uji Validitas	44
	3.7.2 Uji Reliabilitas	46
	3.8 Metode Analisis Data	48
	3.8.1 Analisis Deskriptif.....	48
	3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	4.1 Gambaran Umum New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.....	51
	4.1.1 Sejarah dan Perkembangan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	51
	4.1.2 Kegiatan Usaha	51
	4.1.3 Visi Dan Misi.....	51
	4.1.4 Struktur Organisasi	52
	4.1.5 Profil Responden.....	54
	4.2 Hasil dan Pembahasan	57
	4.2.1 Kondisi Lingkungan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.....	57
	4.2.2 Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.....	69
	4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	81
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Simpulan	83
	5.2 Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Hotel Bintang Tiga di Puncak Bogor Jawa Barat	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan pada seluruh divisi New Ayuda 2 Hotel Puncak	5
Tabel 1.3	Observasi Lingkungan Kerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	5
Tabel 1.4	Inventory Peralatan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	7
Tabel 1.5	Tingkat Perkembangan Target dan Realisasi Hunian pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor periode 2015-2017.....	8
Tabel 1.6	Tingkat Penilaian Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor periode 2015-2017	9
Tabel 1.7	Standar Penilaian Kinerja.....	10
Tabel 1.8	Keluhan Pelanggan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor periode 2015-2017	10
Tabel 2.1	Penelitian sebelumnya.....	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	40
Tabel 3.2	Skala Likert	44
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian Kuisisioner.....	44
Tabel 3.4	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)	45
Tabel 3.5	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 3.6	Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X).....	47
Tabel 3.7	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 3.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	49
Tabel 4.1	Profil Responden New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	Profil Responden New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3	Profil Responden New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4	Profil Responden New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan lama kerja.....	56
Tabel 4.5	Menurut saya lingkungan kerja kurang mendapatkan cahaya sehingga terasa gelap.....	57
Tabel 4.6	Menurut saya cahaya yang terdapat di lingkungan kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.....	58
Tabel 4.7	Menurut saya kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.....	59

Tabel 4.8	Menurut saya merasa sirkulasi udara sekarang ini membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja	59
Tabel 4.9	Menurut saya perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja	60
Tabel 4.10	Menurut saya terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja	60
Tabel 4.11	Menurut saya pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	61
Tabel 4.12	Menurut saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari Kebisingan (mesin)	61
Tabel 4.13	Menurut saya ruang kerja saya terdekor dengan rapi	62
Tabel 4.14	Menurut saya ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi.....	62
Tabel 4.15	Menurut saya menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat saya bekerja, sehingga saya merasa nyaman di tempat kerja.....	63
Tabel 4.16	Menurut saya keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.....	63
Tabel 4.17	Menurut saya tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.....	64
Tabel 4.18	Menurut saya keharmonisan antar karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.....	64
Tabel 4.19	Menurut saya keakraban antara karyawan tetap terjalin diluar jam kerja	65
Tabel 4.20	Menurut saya sesama karyawan saling menghargai antara satu sama lain	65
Tabel 4.21	Hasil rata-rata tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	66
Tabel 4.22	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.23	Karyawan turut merencanakan, melaksanakan serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik.....	70
Tabel 4.24	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan dengan teliti, bertanggung jawab, dan rapi	70
Tabel 4.25	Karyawan selalu mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan	71
Tabel 4.26	Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya	71
Tabel 4.27	Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan	72

Tabel 4.28	Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan.....	72
Tabel 4.29	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	73
Tabel 4.30	Karyawan selalu mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	73
Tabel 4.31	Karyawan membutuhkan waktu yang relative lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan	74
Tabel 4.32	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.....	74
Tabel 4.33	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.....	75
Tabel 4.34	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah di sediakan perusahaan	75
Tabel 4.35	Karyawan menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.....	76
Tabel 4.36	Karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah di tempat kerja.....	76
Tabel 4.37	Karyawan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan.....	77
Tabel 4.38	Hasil rata-rata tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.39	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.40	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	81
Tabel 4.41	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian.....	38
Gambar 3.1 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	50
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.....	52
Gambar 4.2 : Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin	55
Gambar 4.3 : Grafik data responden berdasarkan usia	55
Gambar 4.4 : Grafik data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Gambar 4.5 : Grafik data responden berdasarkan lama bekerja	57
Gambar 4.6 : Histogram Lingkungan Kerja.....	69
Gambar 4.7 : Histogram Kinerja Karyawan	80
Gambar 4.8 : Kurva Uji Hipotesis Statistik	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 3 : Kodingan Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 : Kodingan Variabel Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada sumber daya manusia dan tenaga kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya suatu organisasi. Karena sumber daya manusia yang baik akan mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian yang serius dan dapat dikelola dengan sebaik mungkin, karena dengan pertumbuhan usaha yang semakin maju tentunya memerlukan suatu pengolahan yang baik. Agar usaha yang dijalankan dapat bertahan dan berkembang. Demi terwujudnya tujuan tersebut salah satu sumber daya yang berperan penting adalah sumber daya manusia. Karena merupakan suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, dan manajer dan tenaga kerja lainnya yang dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya suatu tujuan.

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan harus menentukan beberapa aspek yang dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan organisasi. Karena setiap perusahaan memiliki manajemen untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dengan penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam suatu persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Karena kinerja adalah ketersediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan, maka dari itu bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Karena perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, dengan menentukan sasaran yang harus dicapai, baik secara individu maupun organisasi. Karena setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi, dan karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan sumbangan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, penempatan karyawan pun harus benar-benar sesuai dengan keahlian dan keterampilan, maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, dan karyawan akan merasa puas dan memberikan kinerja yang paling maksimal ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal ini kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangatlah besar, karena karyawan merupakan sumber daya penghasil kerja yang paling potensial. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang bekerja secara optimal menjadi sangat penting mengingat karyawan merupakan salah satu kunci pendorong yang akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan dalam mewujudkan sasaran perusahaan. Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang lebih tinggi, apabila karyawan tersebut mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang telah ditetapkan perusahaan. Tuntutan yang tidak mampu terealisasikan oleh karyawan akan menimbulkan ketegangan di dalam diri karyawan, dan jika karyawan tersebut tidak mampu mengatasinya maka akan menimbulkan penurunan kinerja. Karena kinerja karyawan ini bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya keberhasilan perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karena karyawan sebagai manusia tidak dapat

dipisahkan dalam lingkungan kerja. Karena selama melakukan pekerjaan karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawannya.

Budi W. Soetjipto (2008:87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada di dalam lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, nyaman, dan menyenangkan. Karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan akan merasa betah berada dalam lingkungan kerja dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kinerja yang dimiliki karyawan pun akan meningkat, pekerjaan akan selesai dengan baik, tepat waktu, dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Namun, jika ada ketidaksesuaian lingkungan kerja, dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan kinerja karyawan pun akan menurun.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja dan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan baik di dalam maupun ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena akan mendorong setiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Manajemen dalam organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi kerja untuk meningkatkan keefektifan kerja. Hal tersebut, bahwa karyawan cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman, sehingga kualitas kenyamanan yang diturunkan dari kondisi lingkungan kerja dapat menentukan kinerjanya.

Hotel merupakan suatu bentuk usaha perdagangan yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan. Usaha perhotelan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam kinerja yang dimiliki dalam tingkat pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya

manusia (*karyawan*) merupakan elemen kunci keberhasilan dalam setiap operasi pada industri perhotelan. Kehadiran mereka dibutuhkan dalam membangun iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan kekeluargaan untuk mencapai suatu tujuan. Maka dari itu, strategi pengembangan karyawan sebagai sumber daya yang unggul dan memiliki daya saing perlu di prioritaskan untuk mendapatkan sumber daya yang kompeten. Pengelolaan kompetensi karyawan merupakan pengembangan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan kinerja yang baik. Semakin ketatnya perusahaan dalam industri pariwisata di Indonesia yang berkembang pesat, operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berikut daftar hotel bintang tiga di Puncak Bogor Jawa Barat.

Tabel 1.1 Daftar Hotel Bintang Tiga di Puncak Bogor Jawa Barat

No	Nama Hotel	Klasifikasi Bintang	Jumlah Kamar
1	Taman Safari Lodge	3	70 Kamar
2	The Rizen Hotel	3	54 Kamar
3	Rizen Premier Hotel	3	115 Kamar
4	Talita Bukit Raya Hotel	3	96 Kamar
5	Bale Arimbi Hotel Convention & Resort	3	60 Kamar
6	Arra Lembah Pinus	3	96 Kamar
7	Belleza Natura Hotel & Resort	3	55 Kamar
8	New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor	3	50 Kamar
9	Hotel Megamendung Permai	3	69 Kamar
10	Jimmers Mountain Resort	3	52 Kamar

Sumber : (<https://jenishotel.info/daftar-hotel-bintang-3-di-puncak-bogor>)

Pada tabel di atas bahwa terdapat sepuluh hotel yang tergolong hotel bintang 3 di Puncak Bogor Jawa Barat. Kondisi ini akan membuat tingginya tingkat persaingan terutama bagi New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor dalam menghadapi kompetitor antar sesama hotel bintang tiga. Hotel ini memiliki tingkat persaingan yang ketat dengan hotel bintang 3 yang berada di sekitarnya.

New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berlokasi di Jalan Raya Puncak km 70, Cipayang Megamendung, Bogor, Jawa Barat. Hotel ini memiliki 6 divisi dan memiliki 41 orang karyawan yang mendukung berjalannya perusahaan. Hotel berbintang 3 yang menawarkan jasa pelayanan yang terbaik. Dengan 3 tipe kamar standar, suite dan deluxe, kriteria kamar hotel yaitu dengan 3 kamar

standar minimum 30 kamar dengan luas kamar minimum $24 m^2$, terdapat minimum 2 kamar suite dengan luas kamar $48 m^2$, dan masing-masing kamar memiliki toilet sendiri. Memiliki sarana rekreasi dan olahraga, kamar dilengkapi dengan pengatur udara mekanik (AC) dengan suhu $24^{\circ}c$, dan tersedia restoran yang menawarkan hidangan di atas rata-rata pada saat sarapan, makan siang dan makan malam, dan memiliki valet parking. Berikut data jumlah karyawan di 6 divisi pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

Tabel 1.2 Jumlah karyawan pada seluruh divisi New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

Bagian / Divisi	Jumlah
Front Office	7
Housekeeping	12
Food and Bevarage	11
Sales and Marketing	3
Accounting	2
Engineering	6
Total Karyawan Keseluruhan	41

Sumber data Operasional New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, 2018

Tabel di atas dapat dilihat banyaknya jumlah karyawan bagian operasional dari 6 divisi yang dimiliki oleh New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Front Office sebanyak 7 orang, Housekeeping sebanyak 12 orang, Food and Beverage sebanyak 11 orang, sales and marketing sebanyak 3 orang, Accounting sebanyak 2 orang dan Engineering sebanyak 6 orang.

Tabel 1.3 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan	Kurang Baik
2	Suhu Udara	Kurang Baik
3	Tingkat Kebisingan	Baik
4	Tata Letak Peralatan	Baik
5	Keamanan dalam bekerja	Baik
6	Hubungan Sesama rekan kerja	Kurang Baik

Sumber data : Observasi Lingkungan kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, 2018

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada hotel ini masih belum cukup baik. Hal ini selaras dengan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Diantaranya penerangan yang kurang memadai terutama pada malam hari, penggunaan lampu yang dipakai intensitas cahayanya sangat rendah, karyawan mengakui bahwa setiap mereka melakukan tugasnya karyawan

merasakan kelelahan pada mata dan memperbanyak tingkat kesalahan kerja. Selain itu, pada siang hari letak lokasi gedung dengan gedung lainnya menutupi cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan kerja. Karena sinar matahari sangat di perlukan selama tidak menyebabkan kesilauan di tempat kerja. Disisi lain, penerangan berlebih juga berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan pekerja seperti silau, sakit kepala dan stres. Bahwa pencahayaan yang baik di tempat kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka, efisiensi kerja dan pengurangan kesalahan kerja. Maka dari itu, penerangan yang baik di tempat kerja sangat penting diperhatikan oleh manajemen.

Suhu udara di New Ayuda 2 Hotel Puncak dengan kondisi kurang baik, dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan mati, kurangnya lubang ventilasi atau jendela untuk keluar masuknya udara terlebih tidak tersedianya fasilitas keluar masuknya udara yang cukup di dalam maupun di luar ruangan. Karena ruangan yang terlalu kecil dan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas, dan luas ruang kerja kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya. Kebisingan di tempat kerja termasuk ke dalam kondisi baik, karena lingkungan kerja di New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor termasuk ke dalam lingkungan kerja yang kondusif dan tidak terlalu banyak memakai peralatan kerja seperti mesin sehingga tidak mengakibatkan suara yang berisik yang akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Dalam hubungan antara sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik, seperti sesama karyawan tidak bisa menghargai saat karyawan lain melakukan tugasnya, dan komunikasi yang buruk yang menimbulkan kesalahpahaman yang berujung pada konflik di tempat kerja. Selain itu, sarana prasarana atau peralatan kerja yang belum mendukung, tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja, kurangnya pengawasan dari atasan karena adanya karyawan yang bebas bermain handphone atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut memicu terjadinya konflik antara karyawan satu dengan yang lain. Maka secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan karyawan yang menjadi penyebab kenyamanan dan ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya, maka dari itu mengingat pentingnya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam keamanan kerja, New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor menjamin akan karyawannya dalam hal keamanan dan keselamatan dalam bekerja, dan dapat dikatakan dalam kategori baik, adanya Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) yang berjaga diluar dan di dalam gedung. Selain itu, karena karyawan dalam sebuah hotel harus diperhatikan kondisi kesehatan dan

keselamatan kerja karyawannya demi menjaga kelancaran operasional hotel setiap harinya. Setiap karyawan rentan terhadap kecelakaan karena memiliki pekerjaan yang sangat membahayakan apabila karyawan tidak mengetahui prosedur-prosedur pekerjaan maka akan beresiko kecelakaan, misalnya terjatuh, tertimpa, tersetrum, terkena penyakit akibat debu, zat kimia beracun, serta terkena senjata tajam lainnya. Untuk itu perlu dilakukan suatu pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi serta penangan dan penanggulangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga dapat berguna bagi manajemen hotel dalam menerapkan standarisasi keamanan dan keselamatan dalam bekerja akibat kecelakaan kerja. Apabila standarisasi dapat diterapkan secara baik dan benar, maka karyawan akan merasa aman dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Alex S. Nitisemito (2015;38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Berikut dapat dilihat data inventory peralatan kerja pada seluruh divisi pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

Tabel 1.4 Inventory Peralatan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

No	Nama Barang	Kondisi		Jumlah
		Lama	Rusak	
1	Komputer	6	2	8
2	Printer	4	2	6
3	Telepon	2	1	3
4	Meja Kerja	9	-	9
5	Kursi	15	5	20
6	Vacum Cleaner	5	2	7
6	Lemari	3	1	4
7	AC	15	9	24
9	Lampu	20	8	28
10	Exhaust	4	2	6
11	Luggage Trolley	7	5	12
12	Napkin	60	15	75

Sumber data : Observasi pengecekan inventory pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, 2018

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa peralatan kerja yang tidak memadai, karena kondisi barang-barang yang sudah lama membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Minimnya ketersediaan peralatan kerja tersebut membuat karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor merasa tidak nyaman, dikarenakan banyak peralatan kerja dengan kondisi lama dan rusak sehingga harus dipakai secara bergantian. Karyawan harus terburu-buru karena harus bergantian dengan karyawan yang lainnya. Dan hal tersebut dapat

memicu konflik di lingkungan kerja dimana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan membuat karyawan menjadi tidak nyaman akan kondisi tersebut. Yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan perusahaan akan mengalami kerugian.

Peralatan kerja menjadi faktor pendukung kenyamanan dalam bekerja. Karena peralatan kerja merupakan bagian yang penting dalam mendukung pekerjaan. Karena tanpa adanya dukungan dari peralatan kerja, tugas atau tanggung jawab pekerja dalam melakukan pekerjaan akan terhambat dan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Karyawan akan sulit untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan secara *deadline*, dan menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu. Maka dari itu, peralatan kerja yang baik, cukup jumlahnya, beraneka ragam jenisnya akan semakin mempermudah pekerjaan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kondisi dan kualitas peralatan kerja juga mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik kualitas dan kondisi suatu peralatan kerja, maka akan semakin baik pula hasil kerjanya. Manfaat lain dari kondisi peralatan kerja itu sendiri yaitu waktu menjadi lebih efisien dan efektif. Meskipun jumlah peralatan kerja yang minimum karena kegunaan dari peralatan kerja adalah mendukung aktivitas pekerjaan, mempermudah dan mempercepat proses kegiatan, dan memperoleh hasil yang lebih maksimal, baik dan memuaskan. Dari data sebelumnya tentunya masalah seperti ini harus di atasi karena menghambat visi dan misi pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

Tabel 1.5 Tingkat Perkembangan Target dan Realisasi Hunian pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor periode 2015-2017

No	Bulan	Target Hunian	Realisasi		
			2015	2016	2017
1	Januari	1.500	1.335	1.450	1.345
2	Februari	1.500	1.250	1.410	1.390
3	Maret	1.500	1.250	1.300	1.134
4	April	1.500	1.050	1.100	1.052
5	Mei	1.500	1.225	1.350	1.246
6	Juni	1.500	1.175	1.250	1.143
7	Juli	1.500	1.050	1.270	1.265
8	Agustus	1.500	1.158	1.225	1.110
9	September	1.500	1.125	1.115	1.098
10	Oktober	1.500	1.025	1.167	1.024
11	November	1.500	1.025	1.150	1.132
12	Desember	1.500	1.250	1.330	1.298
Jumlah		18.000	13.918	15.117	14.237
Tingkat Pencapaian		100%	77%	84%	79%

Sumber data Operasional New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, 2018

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2015-2017 New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, setiap tahunnya tidak pernah mencapai target hunian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target hunian setiap tahunnya yaitu sebesar 18.000 hunian dengan tingkat pencapaian 100%, tetapi target yang telah ditentukan tidak pernah mencapai target dan target cenderung berfluktuasi pada target hunian yang telah ditetapkan perusahaan. Yaitu pada tahun 2015 terdapat penurunan sebesar 13.918 dengan tingkat pencapaian 77%, dan pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 15.117 dengan tingkat pencapaian 84%, sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 14.237 dengan tingkat pencapaian 79%.

Dari data di atas dapat terlihat, sehingga hunian yang terealisasi tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan bekerja secara optimal, sehingga karyawan akan loyal kepada perusahaan dalam memberikan sumbangannya. Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawannya, mereka akan malas bekerja dan cenderung lebih sering akan menganggap tugas yang diberikan membosankan dan menurunkan kinerjanya tersebut. Demikian sebaliknya karyawan yang memperoleh lingkungan kerja baik akan memberikan kinerja yang baik dan optimal agar tercapainya tujuan perusahaan. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor pada periode 2015-2017.

Tabel 1.6 Tingkat Penilaian Kerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor periode 2015-2017

No	Perilaku Kerja	2015			2016			2017		
		Bobot	Nilai Capation	Skor (X)	Bobot	Nilai Capation	Skor (X)	Bobot	Nilai Capation	Skor (X)
1	Tanggung jawab dan	10	70	7	10	70	7	10	70	7
2	Ketepatan Waktu	10	70	7	10	60	6	10	70	7
3	Kerja sama	10	70	7	10	70	7	10	65	6,5
4	Pemahaman Kerja	10	60	6	10	60	6	10	70	7
5	Pengambilan Keputusan	10	70	7	10	65	6,5	10	65	6,5
Hasil Kerja										
1	Inisiatif	20	80	16	20	90	18	20	80	16
2	Kuantitas	10	60	6,5	10	80	8	10	70	7
3	Kualitas	20	60	12	20	80	16	20	70	14
Jumlah		100		68,5%	100		74,5%	100		71%

Sumber data Operasional New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, 2018

Pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada saat ini mengalami fluktuasi dengan presentase terendah pada tahun 2015 sebesar 68,5%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2016 sebesar 74,5%,

akan tetapi mengalami penurunan kembali pada tahun 2017 sebesar 71%. Pada dasarnya penilaian kerja ini dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun.

Tabel 1.7 Standar Penilaian Kinerja

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

Sumber data : Standar Operasional Prosedur pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

Hasil penilaian kerja mengindikasikan bahwa kinerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor tahun 2015 sebesar 68,5%, dapat dikategorikan kurang baik.

Dari data sebelumnya, hal tersebut berpengaruh pada adanya kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan dalam mendapatkan pelayanan yang diberikan dari karyawan dan fasilitas hotel yang disediakan. Keluhan pelanggan tersebut terdiri dari ; AC kamar kurang dingin, pelayanan yang terlalu lambat, kamar tidur kurang rapi, waktu pemesanan lama, dan properti berdebu. Adapun keluhan pelanggan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sebagai berikut.

Tabel 1.8 Keluhan Pelanggan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak periode tahun 2015-2017

No	Bulan	Jumlah Keluhan Pelanggan		
		2015	2016	2017
1	Januari	15	18	20
2	Februari	20	22	25
3	Maret	18	20	23
4	April	15	17	22
5	Mei	22	25	27
6	Juni	25	15	30
7	Juli	33	28	35
8	Agustus	35	30	41
9	September	41	35	40
10	Oktober	45	38	42
11	November	42	33	30
12	Desember	48	27	45
Jumlah		359	308	380

Sumber data : Operasional New Ayuda 2 Hotel Puncak, 2018

Data di atas digunakan untuk memperoleh gambaran secara umum tentang tingginya jumlah keluhan yang disampaikan oleh pelanggan terhadap

pelayanan yang diberikan oleh fasilitas New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Keluhan pelanggan pun terdapat pada tahun 2015 sebesar 359 keluhan pelanggan, dan pada tahun 2016 menurun sebesar 308 keluhan pelanggan, dan pada tahun 2017 keluhan pelanggan meningkat kembali menjadi 380 keluhan pelanggan. Keluhan terbanyak yaitu AC kamar kurang dingin yang mengakibatkan suasana kamar menjadi sangat pengap dan keluhan pada properti berdebu seperti sprei berdebu, ruangan bau asap rokok. Perlu adanya penanganan keluhan dari pihak perusahaan, karena penanganan keluhan dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan. Pelanggan merasa puas terhadap penanganan keluhan perusahaan dan pelanggan merasa diutamakan oleh perusahaan.

Hal ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, karena semua ini menyangkut kelangsungan pencapaian tujuan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Dalam hal ini bahwa perusahaan menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Permasalahan di atas peneliti dapatkan berdasarkan dari observasi langsung, dan wawancara terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung. Karena New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor memiliki misi, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kinerja karyawan yang optimal. Dengan melihat misi tersebut, karyawan di dalamnya akan merasa puas dan bahagia karena segala harapan dalam menemukan kondisi kerja yang baik dan dapat di penuhi.

Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengenai lingkungan kerja dan kinerja ke dalam penelitian dengan judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA NEW AYUDA 2 HOTEL PUNCAK BOGOR”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan di atas permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi penerangan yang kurang memadai pada malam hari dan siang hari, Suhu udara perlunya ventilasi untuk keluar masuknya udara dan lingkungan non-fisik meliputi kurangnya kerjasama antar karyawan yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan.
2. Sarana prasarana atau peralatan yang tidak memadai.
3. Tingkat target dan realisasi hunian yang berfluktuasi.

4. Kinerja karyawan secara umum belum optimal.
5. Menunjukkan data keluhan dari tingkat kepuasan tamu yang masih tinggi.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang di bahas, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang di bahas yaitu mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian sekiranya dapat disajikan dokumen akademik yang bermanfaat untuk menjadi rujukan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat juga bagi mahasiswa yang terkonsentrasi pada studi tentang fenomena kinerja karyawan yang berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi seluruh karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, hasil penelitian diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

2. Bagi peneliti, seluruh serangkaian kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih mempertajam kemampuan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber daya manusia tetapi juga material, modal dan faktor lainnya. Tetapi bagaimana juga, sumber daya manusia merupakan salah satu produksi yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Sunyoto (2015:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Amstrong (2006) bahwa : “*Human resources management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets.* Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren terhadap manajemen aset organisasi yang paling berharga”.

Sutrisno (2012:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Marihot (2005:85) mendefinisikan “*Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization*”. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Rivai (2009:1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Sedangkan menurut Kashmir (2016:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, recruitmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier,

keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Hasibuan (2012:10) “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dari definisi para ahli di atas 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

Menurut Soekidjo (2015, 87), “ Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (*karyawan*) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tuuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (*sumber daya manusia dalam tiap bagian*) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya terpenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Menurut Cushway (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sadili (2010:30) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial, empat tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

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

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

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

4. Tujuan Individual

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

Berdasarkan teori di atas yang dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Maka dari itu, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab strategis, etis, dan sosial.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto (2015,4) diantaranya :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

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

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

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

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

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

f. Pemutusan Hubungan Kerja

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

Menurut Manulang (2008;6) mengemukakan bahwa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan kedalam beberapa fungsi manajerial diantaranya :

1. Fungsi Manajerial; meliputi perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

2. Fungsi Operasional

Selain fungsi manajerial, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi operasional diantaranya yaitu :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses kegiatan penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan
- b. Fungsi pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan moral pegawai
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai timbal jasa (output) yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan melalui hubungan serikat dengan manajemen.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.
- f. Pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan dimana dia bekerja. Pemutusan ini bisa di sebabkan oleh beberapa hal diantaranya; keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, pensiun, dan meninggal dunia.

Berdasarkan teori-teori di atas yang dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya, manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting bagi peningkatan, pengembangan, dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut mampu membantu memecahkan masalah-masalah kepegawaian bila dilaksanakan selaras dan seimbang.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa para ahli :

Sedarmayanti (2011, 2) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Pengertian lingkungan kerja menurut Newstrom (2008: 469) *”Work condition relates in the scheduling of work the leght of work days and the time of day (or night) during which people work”*. Kondisi kerja yang berhubungan dengan penjadwalan kerja yang disesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari dalam waktu siang (atau malam) selama orang itu bekerja.

Menurut Amstrong (2012:75) *”The work enviroment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja”.

Menurut Nitisemito (2015:38) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.”

Sutrisno (2012:118), bahwa “lingkungan kerja keseluruhan sarana prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.”

Menurut Simajuntak (2011:48) “Lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruang kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjagaan keselamatan dan kesehatan kerja”.

Menurut W.Soetjipto (2008:87) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawannya.”

Berdasarkan teori-teori di atas yang dapat disimpulkan di atas bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, untuk perlu diperhatikan adanya penerangan (*cahaya*) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

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 tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia 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.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. 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 main cepatnya denyut jantung karena aktifnya peredaran untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

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 cukupnya 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 solusi yang cukup menyibukan 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 secara efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di tempat kerja

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

7. Tata warna di tempat kerja

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

8. Dekorasi di tempat kerja

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

9. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sunyoto (2015, 38) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh oleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara berkelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu :

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan perindustrian yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

2. Tingkat kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan

perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas atas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya di usahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut :

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya kerja
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut cara untuk mengatur suhu udara :

- a. Ventilasi yang cukup
Ruang dengan ventilasi yang cukup baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.
- b. Pemasangan kipas angin atau AC
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruangan kerja. Disamping itu, agar ruang

kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Pemasangan *humidifier*

Dengan alat pengukur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut Ahyani (2006:18) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada 2, yaitu :

1. Faktor Lingkungan fisik

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak

2. Faktor Lingkungan Non Fisik

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik merupakan yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan yang dapat mengakibatkan sistem kerja yang tidak baik dan kondisi kerja yang sangat aman. Kondisi dimana karyawan dapat melakukan aktivitas kerja, dimana lingkungan kerja yang membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis- jenis lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2007,83) yaitu :

1. Kondisi lingkungan fisik yang meliputi :

a. Faktor tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan

mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyaman dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja
Ruang kerja yang bersih, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas karyawan.

2. Kondisi Lingkungan Kerja non-fisik, yang meliputi :

- a. Faktor lingkungan sosial
Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dll.

- b. Faktor status sosial
Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan
Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atas.

- d. Faktor sistem informasi
Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan, maka anggota perusahaan akan berinteraksi saling memahami, saling mengerti satu sama lain, dapat menghilangkan perselisihan dan salah paham.

e. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi ;

- 1) Rasa bosan
Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

- 2) Kelelahan dalam bekerja
Kelelahan dalam bekerja terdiri dari dua macam, yaitu kelelahan kerja psikis dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absen, *turn over*, dan kecelakaan.

Menurut Siagian (2009,22) menyatakan bahwa 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 di pandang juga dibangun dari pertimbangan dari 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 istirahat untuk melepas lelah, seperti cafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik di kelompok organisasi maupun sekitarnya.
 - g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntungkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh.
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 Sedarmayanti (2011, 21) bahwa secara garis besar 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.
2. Lingkungan kerja fisik dapat terbagi dalam dua kategori, yaitu ;
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti ; meja kerja, kursi, alat pendingin ruangan, komputer.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya ; temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
3. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka

karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan efektif dan efisien.

Bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja fisik juga merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non- fisik. Karena terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, 28) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ;

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja

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

2. Sirkulasi ditempat 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

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

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

Sedangkan menurut Sutrisno (2012,118) indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut ;

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

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah definisi-definisi tentang kinerja menurut para ahli ;

Menurut Mangkunegara (2007:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bernardin (2007:143) “*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions of activities during a specified*

time periode”. Kinerja sudah ditentukan sebagai catatan dari hasil yang di produksi pada spesifikasi fungsi-fungsinya dari aktivitas selama periode waktu yang ditentukan.

H. Suwatno & Donni Juni Priansa (2011:196) “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”, sedangkan menurut Marwansyah (2010, 29) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya”,

Sutrisno (2012:170) “ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Robbins (2006,5), “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria”.

Levinson (2010:229) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2011:50) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja”.

Faustino Cardosa Gomes (2012:9) kinerja merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:7) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut;

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan

akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktifitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Simanjuntak (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ;

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana Pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji), jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dapat disimpulkan yaitu sebagaimana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri. Seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.3.3 Metode Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan hal penting dalam program manajemen suatu instansi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena kinerja yang terukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan akuntabilitas. Selain itu pula pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Emron Edison (2016:196) menilai Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi dan karena begitu pentingnya penilaian ini maka perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Suatu perusahaan dalam melakukan penilaian kerja berdasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Manajemen memberikan sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Menurut Khairul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.”

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan. Dimana proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan atau kelebihan dari kinerja karyawannya, maka pimpinan akan dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk menilai kinerja.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Prawirosono (2008, 27) kinerja dapat di nilai atau di ukur dengan beberapa indikator, yaitu ;

1. Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011, 319), 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 selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan orang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*)
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 di intervensi atau diterapi melauai 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 dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2006: 260) yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan sesuai yang diberikan perusahaan.

Dari teori-teori yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator kinerja itu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Mardyanah (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai pada Bank BJB Syariah Bandung	Penarikan sampel dengan Non Probability Sampling	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: -Metode penarikan sampel yang dilakukan ketika unsur-unsur populasi tidak diketahui atau tidak mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. -Jumlah populasi sebanyak 89 orang karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 63 orang. -Alat analisis data dengan dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi yaitu sebesar 0,415. Berdasarkan hasil uji signifikan di dapat nilai t hitung $2,997 > t$ tabel 2,660. Maka H_0 ditolak, artinya berarti bahwa antara lingkungan kerja, motivasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang baik.
2.	Cyintia Wulandari (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tanjung Pinang	Korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: -Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, pada penelitian asosiatif minimal terhadap dan variabel yang dihubungkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain, penelitian ini dilakukan dengan tahap menguji validitas dan jadi penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan/reabilitas pernyataan setiap variabel. -Hasil penelitian menunjukan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan yaitu dengan r hitung 0,534 dan r tabel 0,207.
3.	Lestari	Hubungan	deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan

	(2017)	Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai pada sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia	eksploratif dengan metode explanatory survey	<p>bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode explanatory survey dan menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode observasi, dan kuisioner yang dibagikan kepada 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t - Hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,226 artinya lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,051076 atau 5,10%. Artinya presentase kontribusi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 5,10% sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. - Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh t_{hitung} sebesar 1,7668 dan angka tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} dengan signifikansi 5% dan $df - 2$ yaitu 1,66827. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,7668 > 1,66827$) maka H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil analisis data koefisien lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.
4.	Sofan Sofian Dinulhak (2017),.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA	deskriptif eksploratif, metode penelitian yang digunakan <i>explanatory survey</i> ,	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -analisis statistik kuantitatif, koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi product moment, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. -Hasil analisis korelasi product moment diperoleh nilai $r_s = 0,815$, dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada posisi interval 0,80 – 1.000. selanjutnya

				<p>diperoleh koefisien determinasi sebesar 66,42% yang menunjukkan besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sisanya 33,58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur.</p> <p>-Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9.1711 > 1.66901$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan nyata antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT Pajar Gemilang Saputra.</p>
5.	R. Vinny Fatika Syahri, (2017),	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel.	Deskriptif dan kuantitatif korelasional	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrument yang digunakan adalah kuisioner yang disebar kepada 60 responden dengan perhitungan menggunakan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. -Metode yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi, serta diolah dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,424$, artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 17,97\%$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,97% dan untuk hasil uji hipotesis korelasi disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.567 > 1.671$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Persaingan dunia kerja sangat ketat, sehingga baik karyawan maupun perusahaan berusaha keras agar lebih unggul dari pesaingnya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja. Salah satunya pada usaha perhotelan, usaha perhotelan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam kinerja yang dimiliki dalam tingkat pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kinerja karyawannya hal ini berdampak pada kinerja sudah sangat buruk. Para atasan sering kali tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi masalah yang serius terhadap kinerja karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006,5), “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria”. Dengan indikator 5 kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Kinerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja, karena kinerja bukan hanya dengan tanggung jawab pimpinan perusahaan, tetapi juga, kinerja karyawan mempunyai hubungan pada kondisi kerja karyawan. Dimana Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan manajemen. karyawan cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman, sehingga kualitas kenyamanan yang diturunkan dari kondisi lingkungan kerja dapat menentukan kinerjanya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2012:118), bahwa “lingkungan kerja keseluruhan sarana prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.” Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada di dalam lingkungan kerja, baik secara fisik dengan indikator fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, Tingkat kebisingan, tata letak peralatan, dan indikator non-fisik meliputi ; Keamanan kerja dan sesama rekan kerja.

Dengan adanya Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam

bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian yang menyangkut hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, salah satunya oleh Syahri (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi, serta diolah dengan menggunakan program SPSS 23. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka penelitian dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Lingkungan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sudah cukup baik.
2. Diduga Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sudah cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Kemudian dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator *Penerangan, Suhu, Tingkat Kebisingan, Keamanan Kerja, Tata letak peralatan, Hubungan sesama rekan kerja*. Serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas, dengan indikator *Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian* pada seluruh karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang di maksud adalah seluruh karyawan bagian operasional yang ada pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sebanyak 41 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang di pilih adalah New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor yang beralamat di Jalan Raya Puncak KM 70, Cipayung Megamendung, Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuisisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu ;

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

3.4 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Fisik		
	1. Penerangan	1. Penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. 2. Penerangan yang cukup di lingkungan kerja. 3. Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan.	Ordinal
	2. Suhu Udara	1. Kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara	Ordinal

Lingkungan Kerja (X)		<p>di tempat kerja menunjang kinerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Sirkulasi udara mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. 3. Perlunya penambahan jendela atau lubang angin diruang tempat bekerja. 		
	3. Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising. 2. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. 3. Suara bising (mesin) berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan. 	Ordinal	
	4. Tata letak peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja terdekor dengan rapi. 2. Karyawan ikut serta dalam proses penataan ruangan. 3. Menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja. 	Ordinal	
	NON FISIK			
	5. Keamananan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja baik berupa materil maupun non materil. 2. Satuan keamanan bekerja dengan baik. 3. Keamanan dan kesehatan kerja karyawan sudah terjamin. 	Ordinal	

	6. Hubungan sesama rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keharmonisan antar karyawan membuat mereka bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya 2. Suasana santai dan keakraban antara karyawan tetap terjalin di luar jam kerja. 3. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan. 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik. 3. Karyawan menghasilkan pekerjaan berdasarkan mutu. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target. 3. Cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan. 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja. 2. Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Karyawan membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan baru. 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. 	Ordinal

		2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. 3. Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang disediakan perusahaan.	
	5. Kemandirian	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit bantuan dari rekan kerja. 2. Terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah pekerjaan. 3. Berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus. Karena peneliti mengambil keseluruhan karyawan bagian operasional sebanyak 41 orang karyawan, yang terdiri dari *Front Office 7 orang, Housekeeping 12 orang, Food and Beverage 11 orang, Sales and Marketing 3 orang, Accounting 3 orang dan Engineering 6 orang* pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh riset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Observasi

Cara pengambilan data mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

b. Survei yang dilakukan dengan cara :

• Wawancara

Dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan, guna memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

• Kuisisioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui berbagai sumber terdiri dari buku(literature) dari pada penulis lain yang berhubungan dengan masalah-masalah yang teliti sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang akan dilakukan.

Kuisisioner tersebut menggunakan skala likert, variabel ini diukur dengan menggunakan metode likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Untuk jawaban yang mendukung pernyataan atau nilai 5 untuk skor tertinggi dan nilai 1 untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1.						
2.						

(Unaradjan, 2013 : 147)

Keterangan :

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

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Kuisisioner

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/ Sangat Negatif
21% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
41 % - 60%	Kurang Setuju/Ragu-ragu/Netral
61% - 80%	Setuju/Sering/Positif
81% - 100%	Setuju/Sering/Sangat Positif

(Unaradjan, 2013 : 147)

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “ Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

a. Korelasi Rank Spearman

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n - 2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 30$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n - 2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Penerangan	1	0,445	0,361	Valid
	2	0,196	0,361	Tidak Valid
	3	0,480	0,361	Valid
Suhu Udara	4	0,446	0,361	Valid
	5	0,532	0,361	Valid

	6	0,479	0,361	Valid
Kebisingan	7	0,501	0,361	Valid
	8	0,459	0,361	Valid
	9	0,379	0,361	Valid
	10	0,442	0,361	Valid
Tata Letak Peralatan Kerja	11	0,435	0,361	Valid
	12	0,470	0,361	Valid
	13	0,518	0,361	Valid
Keamanan dalam bekerja	14	0,497	0,361	Valid
	15	0,150	0,361	Tidak Valid
	16	0,473	0,361	Valid
Hubungan Sesama Rekan Kerja	17	0,551	0,361	Valid
	18	0,503	0,361	Valid

Diolah oleh program SPSS 23.

Dilihat dari lampiran Uji Instrumen menunjukkan hasil dari pengolahan melalui program SPSS 23 dari 18 pernyataan Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik terdapat 16 item pernyataan yang valid $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan yang tidak valid terdapat 2 item pernyataan, yaitu nomor 2 dan nomor 15 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuantitas	1	0,428	0,361	Valid
	2	0,426	0,361	Valid
	3	0,476	0,361	Valid
Kualitas	4	0,499	0,361	Valid
	5	0,466	0,361	Valid
	6	0,443	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	7	0,454	0,361	Valid
	8	0,447	0,361	Valid
	9	0,438	0,361	Valid
Efektivitas	10	0,472	0,361	Valid
	11	0,503	0,361	Valid
	12	0,495	0,361	Valid
Kemandirian	13	0,497	0,361	Valid
	14	0,481	0,361	Valid
	15	0,482	0,361	Valid

Diolah oleh program SPSS 23.

Dilihat dari lampiran Uji Instrumen menunjukkan hasil dari pengolahan melalui program SPSS 23 dari 15 pernyataan Kinerja Karyawan terdapat 15 item pernyataan yang valid $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan yang tidak valid terdapat 0 item pernyataan, yaitu nomor 0 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas digunakan untuk mengukur ke konsistenan responden dalam memberikan jawaban. Pengukuran reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika kuisisioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian dilakukan dengan fasilitas Cornbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

a. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas tes secara keseluruhan
- k = Banyak butir soal (item)
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item
- S_t^2 = Varian Skor

(Sugiyono, 2014, 365)

b. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	16

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha Lingkungan Kerja sebesar 0,852. Karena nilai di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable atau dapat diandalkan.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	15

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

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,841. Karena nilai di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable atau dapat diandalkan.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Metode Analisa ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya.

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan atau derajat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat diukur dengan menggunakan rumus *rank spearman* melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- Jika nilai $r = + 1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti sangat kuat dan negative.
- Jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk dapat menafsirkan hasil dari perhitungan koefisien korelasi yang ditemukan maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber : Sugiyono (2014:231)

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadran koefisien korelasi. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau peran Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

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

KD= Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono (2014:231)

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan uji t

Untuk menentukan apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$th = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

Th = hitung

R = korelasi koefisien

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014, 230)

4. Menentukan Uji Hipotesis Statistik

Uji hipotesis koefisien korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Adapun rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

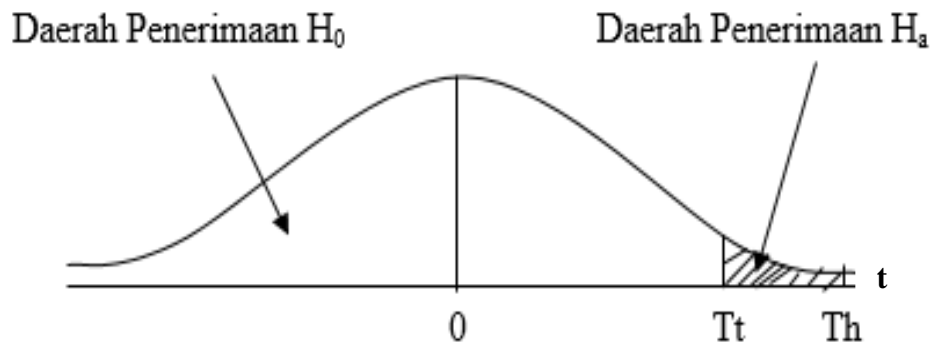
H_0 : $r \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja karyawan).

H_a : $r > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja karyawan).

Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
Artinya, tidak terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
Artinya, terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva hasil pengujian hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

New Ayuda 2 Hotel Puncak merupakan hotel yang bergerak di bidang jasa Perhotelan dan Pariwisata. Hotel ini berdiri pada tahun 2008, hotel ini dulunya bernama Hotel Sulanjana, dan sekarang berganti nama menjadi New Ayuda 2 Hotel Puncak yang terletak di Jalan Raya Puncak km 70, Cipayung Megamendung, Bogor. Hotel ini dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun para pelaku bisnis.

New ayuda 2 Hotel Puncak adalah hotel yang memadukan keindahan alam dengan fasilitas serta pelayanan yang lengkap. Untuk melengkapi kebutuhan akomodasi keluarga dan para pelaku bisnis, New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor menyediakan berbagai fasilitas terbaik dan pelayanan yang ada adalah wujud komitmen kami untuk memberikan pengalaman wisata ataupun bisnis yang luarbiasa bagi keluarga maupun para pelaku bisnis.

4.1.2 Kegiatan Usaha

Usaha perhotelan adalah menyewakan kamar kepada tamu. Untuk bisa memberikan kepuasan kepada para tamu, keadaan kamar yang di sewakan harus berada dalam keadaan bersih, nyaman, menarik dan aman.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

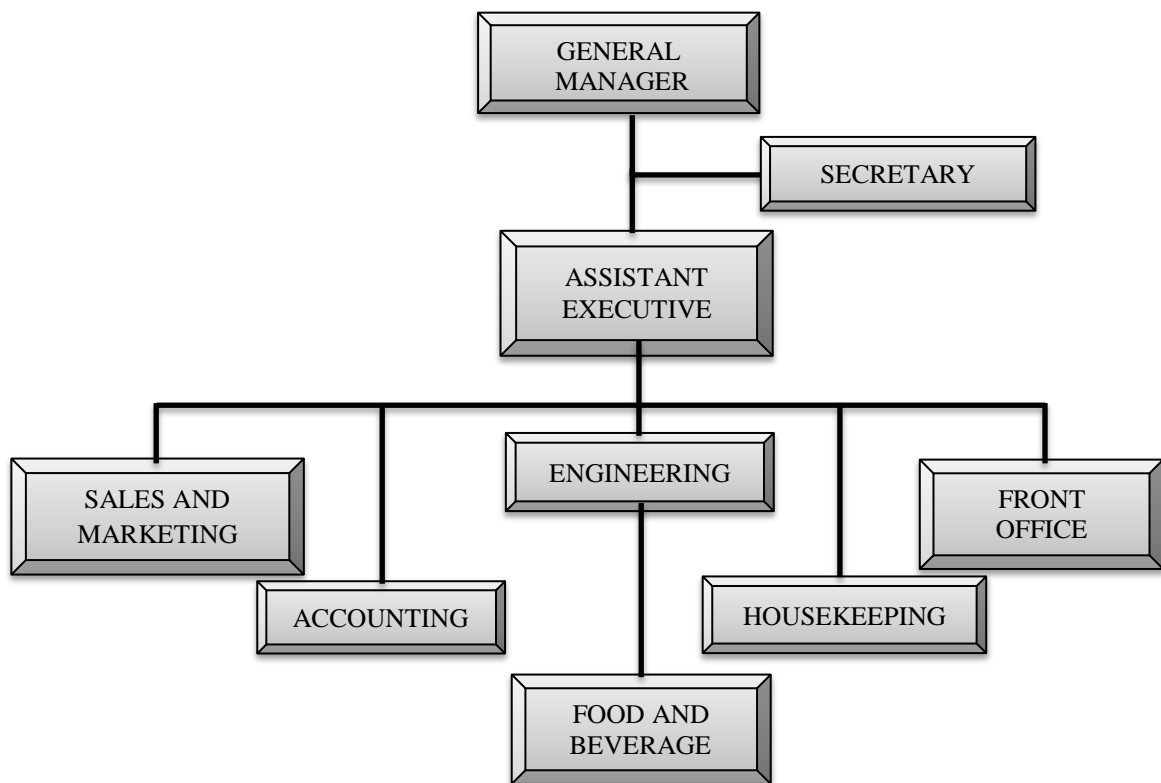
- a. Kami mengembangkan dengan tim yang berbakat dengan sikap positif, kreatif dan inovatif serta berpengalaman, yang membuat tamu kami senang, tersenyum dengan kepuasan.
- b. Menciptakan tekad yang kuat, hubungan jangka panjang dan hubungan saling menghargai.
- c. Untuk mengembangkan merek hotel dan resort yang inovatif untuk menjadi merek terkemuka.

Misi :

Bertujuan untuk memberikan pelayanan hotel dan Resort yang berkualitas dengan memberikan pelayanan Hotel yang ramah yang akan membuat orang senang dan tersenyum.

4.1.4 Struktur Organisasi

Organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya sturuktur organisasi maka setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi ini harus dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, yaitu sebagai berikut :

1. GENERAL MANAGER :
 - a. Bertanggung jawab terhadap operasional
 - b. Membuat Perencanaan.
 - c. Menciptakan budaya.
 - d. Menjalin komunikasi dengan perusahaan lain.
 - e. Membuat keputusan.

2. Secretary :

- a. Membuat agenda kegiatan GM.
- b. Menyimpulkan hasil rapat.
- c. Membuat laporan hasil kegiatan.

3. Assistant Executive :

- a. Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh General Manager dan selanjutnya meneruskan kepada Manager.
- b. Executive Assistant Manager, bertanggungjawab kepada General Manager.
- c. Menyampaikan laporan yang dibuat oleh para Manager.
- d. Mengambil alih tugas General Manager apabila sewaktu-waktu General Manager berhalangan.

Tugas dan Tanggung jawab Manager Lini Pertama :

1. Sales and Marketing :

- a. Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
- b. Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
- c. Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kotrak kerjasama kepada calon pengguna jasa hotel.
- d. Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
- e. Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.

2. Engineering :

- a. Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menjaga peralatan dan fasilitas hotel.
- b. Membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas dan peralatan hotel.

3. Front Office :

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di Front Office.
- b. Mengoptimalkan dan memaksimalkan occupancy rate hotel.
- c. Membuat laporan kamar check in dan check out, dan reservasi.
- d. Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pemesan kamar, melaksanakan pendaftaran, dan penentuan kamar.
- e. Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
- f. Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian-bagian di hotel menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.

- g. Menyusun laporan status kamar dan mengkoordinasikan penjualan kamar dengan bagian house keeping.
 - h. Menyelenggarakan pembayaran tamu.
 - i. Menyusun riwayat kunjungan tamu antara lain melakukan pencatatan data-data individu untuk kunjungan akan datang, dan menyelenggarakan arsip kartu riwayat kunjungan tamu.
 - j. Menangani telephone switch board, telex, dan telegram.
 - k. Menangani barang-barang bawaan tamu.
4. Food and Beverage :
- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
 - b. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B cost.
 - c. Menciptakan menu baru yang inovative.
5. Accounting:
- a. Bertanggung jawab atas semua pendataan atau pengadministrasian transaksi dan keuangan.
 - b. Membuat laporan transaksi dan keuangan hotel.
 - c. Mengawasi dan menjaga semua kegiatan transaksi.
6. House Keeping :
- a. Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan fasilitas hotel.
 - b. Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu sesegera mungkin setelah tamu check-out.
 - c. Melaporkan kepada FO apabila kamar telah siap dijual.

4.1.5 Profil Responden

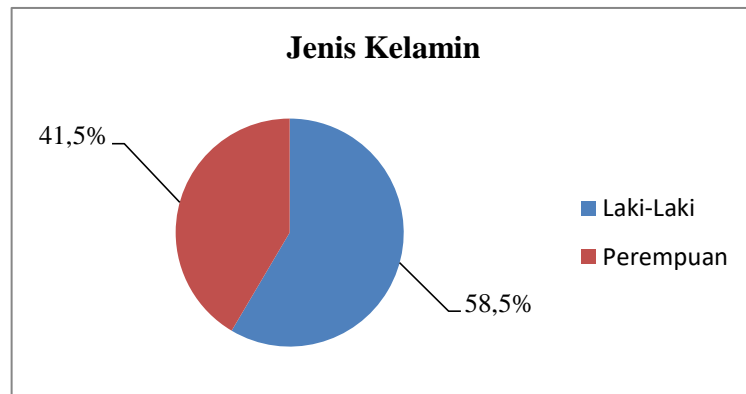
Dalam penelitian pembagian kelompok responden yaitu terbagi menjadi empat bagian yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden dan lama bekerja responden yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Profil Responden New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	58,5
2	Perempuan	17	41,5
Jumlah		41	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019



Gambar 4.2 Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin

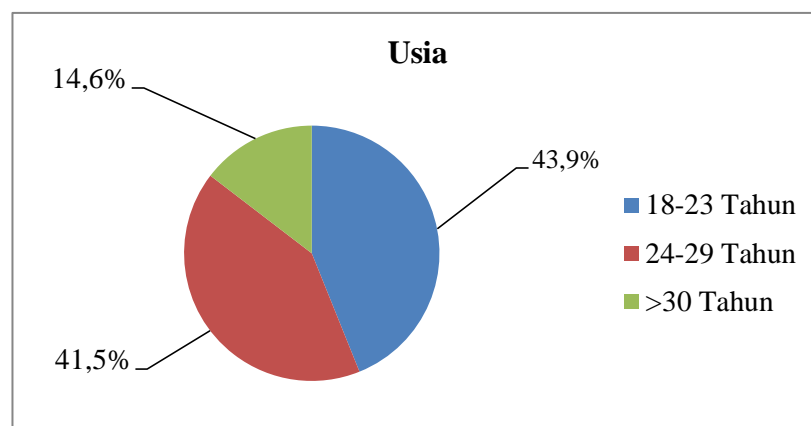
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau dengan persentase 58,5% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 atau dengan persentase 41,5%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Profil Responden New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-23 Tahun	18	43,9
2	24-29 Tahun	17	41,5
3	>30 Tahun	6	14,6
Jumlah		41	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019



Gambar 4.3 Grafik data responden berdasarkan usia

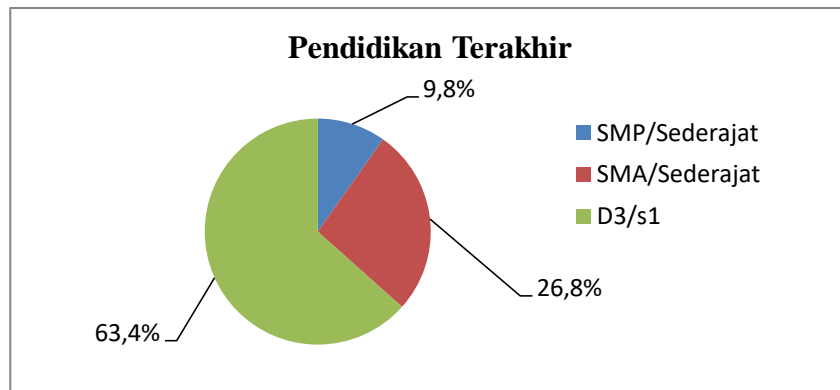
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-24 tahun berjumlah 18 orang atau dengan persentase 43,9% dan usia 25-29 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 41,5% dan usia >30 tahun berjumlah 6 orang atau dengan persentase 14,6%.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	4	9,8
3	SMA/Sederajat	11	26,8
3	D3/s1	26	63,4
Jumlah		41	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019



Gambar 4.4 Grafik data responden berdasarkan Pendidikan

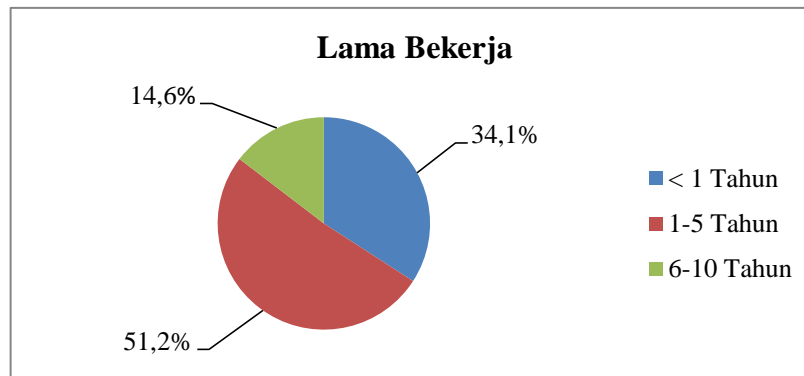
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMP/ sederajat berjumlah 4 orang dengan persentase 9,8%, SMA/ Sederajat 11 orang dengan presentase 26,8%, D3/S1 berjumlah 26 orang dengan persentase 63,4%, Hal ini membuktikan bahwa pendidikan terakhir karyawan di New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, rata-rata berada di jenjang D3/S1. Menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dianggap cukup kompeten untuk mengungkapkan berbagai permasalahan yang menjadi objek penelitian.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	14	34,1
1-5 Tahun	21	51,2
6-10 Tahun	6	14,6
Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019



Gambar 4.5 Grafik data responden berdasarkan lama bekerja

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 34,1%, 1-5 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 51,2. Sedangkan 6-10 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 14,6%, Hal ini membuktikan bahwa lama bekerja karyawan di New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, rata-rata berada dengan lama bekerja 1-5 tahun.

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Kondisi Lingkungan Kerja Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Bila mana lingkungan kerja di New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor kurang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja nya yang nantinya akan berimbas kepada masalah penurunan pelanggan yang berkunjung ke hotel tersebut dan tidak akan tercapai tujuan perusahaan.

Tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 16 sub yang berasal dari 6 indikator Lingkungan Kerja. Berikut hasil penilaian dari responden karyawan melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Penerangan

Tabel 4.5 Menurut saya lingkungan kerja kurang mendapatkan cahaya sehingga terasa gelap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14,6
Setuju	4	24	96	58,5
Kurang Setuju	3	9	27	22,0
Tidak Setuju	2	2	4	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	157	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 58,5% responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 2 orang responden menjawab tidak setuju dengan nilai sebesar 4,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58,5%. Pada pertanyaan “Menurut saya lingkungan kerja kurang mendapatkan cahaya sehingga terasa gelap”. Artinya hal tersebut karyawan mengakui bahwa ada gedung atau bangunan yang mengganggu masuknya cahaya matahari sehingga ruang kerja menjadi terasa gelap, walaupun ruang kerja terdapat pencahayaan lampu.

Tabel 4.6 Menurut saya cahaya yang terdapat di lingkungan kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14,6
Setuju	4	22	88	53,7
Kurang Setuju	3	13	39	31,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	157	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 53,7% responden menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 31,7% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,7%. Pada pernyataan “Menurut saya cahaya yang terdapat di lingkungan kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengakui kurangnya lampu (lighting) dan cahaya yang digunakan intensitasnya rendah sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan tugasnya dan mengalami banyak kesalahan kerja yang menghambat tugas yang mereka kerjakan.

2. Suhu Udara

Tabel 4.7 Menurut saya kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	4	20	9,8
Setuju	4	29	116	70,7
Kurang Setuju	3	5	15	12,2
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	157	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 70,7% responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,2% menjawab kurang setuju, dan 3 orang responden atau 7,3 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 70,7%. Pada pernyataan “Menurut saya kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja”. Artinya karyawan mengakui bahwa lingkungan kerja memiliki ruang gerak yang luas dengan cukupnya oksigen ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja memberikan kenyamanan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.8 Menurut saya merasa sirkulasi udara sekarang ini membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	7	35	17,1
Setuju	4	25	100	61,0
Kurang Setuju	3	8	24	19,5
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	161	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 17,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 61,0% responden menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 19,5% menjawab kurang setuju, dan 1 orang responden atau 2,4

menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61,0%. Pada pernyataan “ Menurut saya merasa sirkulasi udara sekarang ini membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa jika suhu udara di lingkungan kerja yang berubah-ubah membuat mereka tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, karena suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Tabel 4.9 Menurut saya perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,3
Setuju	4	23	92	56,1
Kurang Setuju	3	12	36	29,3
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	149	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 3 orang responden atau 7,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 56,1% responden menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 29,3% menjawab kurang setuju, dan 3 orang responden atau 7,3 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56,1%. Pada pernyataan “Menurut saya perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja”. Artinya karyawan merasa bahwa faktor kesehatan dan kenyamanan bangunan kurang di perhatikan oleh perusahaan, bangunan yang berada di daerah iklim tropis lebih membutuhkan udara yang selalu bergerak dan mengalir.

3. Tingkat Kebisingan

Tabel 4.10 Menurut saya terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17,1
Setuju	4	22	88	53,7
Kurang Setuju	3	11	33	26,8
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	158	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 17,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 53,7% responden menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 26,8% menjawab kurang setuju, dan 1 orang responden atau 2,4 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,7%. Pada pernyataan “Menurut saya terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruang tempat bekerja”. Artinya karyawan merasa terganggu jika ada rekan kerja berbincang-bincang yang membuat mereka tidak fokus dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.11 Menurut saya pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17,1
Setuju	4	25	100	61,0
Kurang Setuju	3	7	21	17,1
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4
Jumlah		41	159	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 17,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 61,0% responden menjawab setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,1% menjawab kurang setuju, dan 1 orang responden atau 2,4 menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju 1 orang responden atau menjawab 2,4%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61,0%. Pada pernyataan “ Menurut saya pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik”. Artinya karyawan mengakui jika terdapat suara bising, pekerjaan atau tugas-tugasnya akan terhambat mengganggu konsentrasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan merugikan perusahaan.

Tabel 4.12 Menurut saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan (mesin)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17,1
Setuju	4	22	88	53,7
Kurang Setuju	3	9	27	22,0
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	156	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 17,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 53,7% responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% menjawab kurang setuju, dan 3 orang responden atau 7,3 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,7%. Pada pernyataan “Menurut saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan (mesin)“. Artinya karyawan mengakui bahwa di lingkungan kerja tidak ada suara (mesin) yang mengganggu yang dapat merusak pendengaran.

4. Tata Letak Peralatan

Tabel 4.13 Menurut saya ruang kerja terdekor dengan rapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	24,4
Setuju	4	27	108	65,9
Kurang Setuju	3	4	12	9,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	170	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 24,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 65,9% responden menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65,9%. Pada pernyataan “Menurut saya ruang kerja saya terdekor dengan rapi “. Artinya ruang kerja sudah tertata dengan rapi, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.14 Menurut saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19,5
Setuju	4	22	88	53,7
Kurang Setuju	3	10	30	24,4
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	160	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 19,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 53,7% responden menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 24,4% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden menjawab atau 2,4. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,7%. Pada pernyataan “Menurut saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi”. Artinya bahwa karyawan ikut serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih dan rapi.

Tabel 4.15 Saya menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat saya bekerja, sehingga saya merasa nyaman di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22,0
Setuju	4	21	84	51,2
Kurang Setuju	3	9	27	22,0
Tidak Setuju	2	2	4	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	160	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 22,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 51,2% responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju atau 4,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51,2%. Pada pernyataan “Menurut saya menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat saya bekerja, sehingga saya merasa nyaman di tempat kerja“. Artinya karyawan menyukai dekorasi dari ruang kerja yang di tata dengan rapi sehingga karyawan betah berada di dalam lingkungan kerjanya.

5. Keamanan Kerja

Tabel 4.16 Menurut saya keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	24,4
Setuju	4	22	88	53,7
Kurang Setuju	3	9	27	22,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	165	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 24,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 53,7% responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,7%. Pada pernyataan “Menurut saya keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman“. Artinya karyawan merasa sudah terjamin akan keamanannya dalam bekerja adanya satuan petugas keamanan (SATPAM).

Tabel 4.17 Menurut saya tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17,1
Setuju	4	25	100	61,0
Kurang Setuju	3	6	18	14,6
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	159	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 17,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 61,0% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden menjawab tidak setuju atau 7,3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61,0%. Pada pernyataan “Menurut saya tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan

pekerjaan “. Artinya perusahaan telah melakukan pengawasan secara intensif yang menjamin seluruh karyawan dalam keamanan dan kesehatan kerjanya.

6. Hubungan Sesama rekan Kerja

Tabel 4.18 Menurut saya keharmonisan antar karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	26,8
Setuju	4	15	60	36,6
Kurang Setuju	3	14	42	34,1
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	159	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 26,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 36,6% responden menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 34,1% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden menjawab atau 2,4. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 36,6%. Pada pernyataan “Menurut saya keharmonisan antar karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja “. Artinya bahwa keharmonisan hubungan kerja meningkatkan rasa percaya diri dari pemimpin untuk mempercayai semua kekuatan sumber daya perusahaan, menghasilkan karyawan yang unggul dengan berbagai kekuatan dan kelebihan yang membuat karyawan pantas sebagai kolega dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.19 Menurut saya keakraban antara karyawan tetap terjalin diluar jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19,5
Setuju	4	20	80	48,8
Kurang Setuju	3	7	21	17,1
Tidak Setuju	2	5	10	12,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4
Jumlah		41	152	100

Sumber: Data Primer diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 19,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 48,8% responden menjawab setuju, sebanyak 7 orang

responden atau 17,7% menjawab kurang setuju, sebanyak 5 orang responden menjawab atau 12,2% , Dan menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden 2,4. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48,8%. Pada pernyataan “Menurut saya keakraban antara karyawan tetap terjalin diluar jam kerja “. Artinya kerjasama tim bukan hanya dalam lingkungan kerja, tetapi baik di luar lingkungan kerja agar karyawan merasa bahwa ada nya rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.20 Menurut saya sesama karyawan saling menghargai antara satu sama lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	39,0
Setuju	4	20	80	48,8
Kurang Setuju	3	5	15	12,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	175	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 16 orang responden atau 39,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 48,8% responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48,8%. Pada pernyataan “Menurut saya sesama karyawan saling menghargai antara satu sama lain”. Artinya karyawan menganggap di lingkungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin cukup baik. Saling menghargai antar sesama karyawan, mendorong semangat dan membina kerja sama dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Tabel 4.21 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

No. Soal	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Total Skor
Penerangan			
1	Lingkungan kerja kurang mendapatkan cahaya sehingga terasa gelap	157	157
2	Cahaya yang terdapat di lingkungan kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan	157	
Suhu Udara			

3	Kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	157	155
4	Sirkulasi udara sekarang ini membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja.	161	
5	Perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja.	149	
Tingkat Kebisingan			
6	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.	158	157
7	Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.	159	
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan(mesin).	156	
Tata Letak Peralatan			
9	Ruang kerja saya terdekor dengan rapi	170	163
10	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi.	160	
11	Saya menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat saya bekerja, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	160	
Keamanan Kerja			
12	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.	165	162
13	Tempat bekerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.	159	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
14	Keharmonisan antar karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.	159	162
15	Keakraban antara karyawan tetap terjalin diluar jam kerja.	152	
16	Sesama karyawan saling menghargai antara satu sama lain.	175	

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi Dari hasil perhitungan skor total responden pada

variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan rincian 16 orang responden atau 39,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 48,8% responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,2% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48,8%. Pada pernyataan “Menurut saya sesama karyawan saling menghargai antara satu sama lain”. Pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan pernyataan semua karyawan saling menghargai antara satu sama lain dengan skor total 175. Artinya karyawan menganggap di lingkungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin cukup baik. Saling menghargai antar sesama karyawan, mendorong semangat dan membina kerja sama dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sedangkan Dari hasil perhitungan skor total responden terendah pada variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator suhu udara dengan rincian sebanyak 3 orang responden atau 7,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 56,1% responden menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 29,3% menjawab kurang setuju, dan 3 orang responden atau 7,3 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56,1%. Pada pernyataan “Menurut saya perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja”. Artinya karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor merasa bahwa faktor kesehatan dan kenyamanan bangunan kurang di perhatikan oleh perusahaan, bangunan yang berada di daerah iklim tropis lebih membutuhkan udara yang selalu bergerak dan mengalir. Maka dari itu udara yang selalu mengalir dan berganti akan membuat karyawan lebih sehat dan nyaman betah di lingkungan kerjanya. Nilai dominan terkecil ada pada indikator Suhu Udara dengan pernyataan perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja dengan skor total 149. Artinya karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor merasa bahwa faktor kesehatan dan kenyamanan bangunan kurang di perhatikan oleh perusahaan, bangunan yang berada di daerah iklim tropis lebih membutuhkan udara yang selalu bergerak dan mengalir. Maka dari itu udara yang selalu mengalir dan berganti akan membuat karyawan lebih sehat dan nyaman betah di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan Program SPSS 23 dari pernyataan variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics

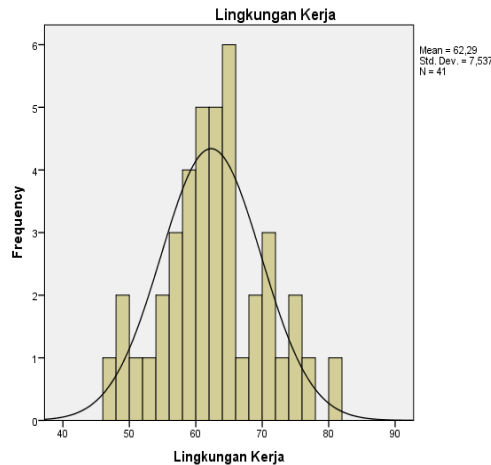
Lingkungan Kerja

N	Valid	41
	Missing	0
Mean		62,29
Std. Error of Mean		1,177
Median		62,00
Mode		61
Std. Deviation		7,537
Variance		56,812
Range		33
Minimum		47
Maximum		80
Sum		2554

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62,29. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(16)+5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,29 dan skor rata-rata teoritik sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $62,29 > 48$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja (X) yaitu artinya relatif baik. Selanjutnya histogram variabel Lingkungan Kerja pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sebagai berikut :



Gambar 4.6 Histogram Lingkungan Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 41 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 47, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 80, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 62,29. Nilai 61 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul, Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data lingkungan kerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

4.2.2 Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik menghasilkan karyawan yang berkualitas. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini merupakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya dari hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Dengan ini maka indikator-indikator terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 15 sub indikator dari 5 indikator kinerja karyawan. Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari atasan kepada karyawan melalui kuisisioner mengenai kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kualitas

Tabel 4.23 Karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden(Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	68,3
Setuju	4	9	36	22,0
Kurang Setuju	3	4	12	9,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	188	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 68,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% responden menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 68,3%. Pada pernyataan “Karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik“. Artinya karyawan yang berkualitas akan menunjukkan passion terhadap pekerjaannya, maka karyawan bekerja dengan bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar dengan hal-hal baru demi tercapainya tujuan perusahaannya.

Tabel 4.24 Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, bertanggung jawab, dan rapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	63,4
Setuju	4	12	48	29,3
Kurang Setuju	3	2	6	4,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4
Jumlah		41	185	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 63,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 29,3% responden menjawab setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,9% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 63,4%. Pada

pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab, dan rapi “. Artinya karyawan memiliki integritas tinggi memberikan pekerjaan yang terbaik dengan kewibawaan dan kejujurannya dalam bekerja.

Tabel 4.25 Karyawan selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	48,8
Setuju	4	14	56	34,1
Kurang Setuju	3	5	15	12,2
Tidak Setuju	2	2	4	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	175	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 48,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 34,1% responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,2% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,9 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 48,8%. Pada pernyataan “Karyawan selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan“. Artinya karyawan selalu berusaha semaksimal mungkin guna mencapai target kerja yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, sehingga akan terus meningkatkan kinerja agar mencapai hasil yang optimal.

2. Kuantitas

Tabel 4.26 Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	61,0
Setuju	4	14	56	34,1
Kurang Setuju	3	2	6	4,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	187	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 61,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 14

orang responden atau 34,1% responden menjawab setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,9% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61,0%. Pada pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya”. Artinya karyawan mengikuti dengan patuh dan setia terhadap sistem peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga mereka lebih giat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya demi tujuan perusahaan.

Tabel 4.27 Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	46,3
Setuju	4	16	64	39,0
Kurang Setuju	3	6	18	14,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	177	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 46,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 39,0% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,3%. Pada pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan”. Artinya karyawan memiliki keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah di sepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Tabel 4.28 Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	43,9
Setuju	4	9	36	22,0
Kurang Setuju	3	10	30	24,4
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4
Jumlah		41	163	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 43,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% responden menjawab setuju, sebanyak 10 orang responden atau 24,4% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,3% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 43,9%. Pada pernyataan “Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan”. Artinya karyawan yang bekerja secara produktif bisa mengatur waktu dengan baik, dalam hal ini karyawan memprioritaskan hal yang penting, mereka mengetahui kapan harus mengerjakan sebuah tugas dan tidak menundanya dan waktu di tempat kerja akan digunakan dengan sebaik mungkin.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.29 Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	61,0
Setuju	4	11	44	26,8
Kurang Setuju	3	4	12	9,8
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	183	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 61,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang responden atau 26,8% responden menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 61,0%. Pada pernyataan “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Artinya karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan secara deadline yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.30 Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	43,9
Setuju	4	18	72	43,9
Kurang Setuju	3	3	9	7,3
Tidak Setuju	2	2	4	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	175	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 43,9% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 43,9% responden menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,9% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 43,9%. Pada pernyataan “Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”. Artinya karyawan selalu memanfaatkan waktu kosong agar pekerjaannya dapat selesai dengan cepat, jika mendapatkan tugas secara deadline tanpa membuatnya menjadi tertekan dalam pekerjaan.

Tabel 4.31 Karyawan membutuhkan waktu yang relative lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru, yang belum pernah dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	58,5
Setuju	4	13	52	31,7
Kurang Setuju	3	4	12	9,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	184	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 58,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang responden atau 31,7% responden menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 58,5%. Pada pernyataan “Karyawan membutuhkan waktu yang relative lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan”. Artinya perusahaan perlu melakukan proses orientasi bagi karyawan selain itu dengan

adanya pelatihan untuk peningkatan skill atau kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan lama untuk melakukan pekerjaan yang belum pernah dikerjakan.

4. Efektivitas

Tabel 4.32 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	26,8
Setuju	4	20	80	48,8
Kurang Setuju	3	4	12	9,8
Tidak Setuju	2	5	10	12,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4
Jumlah		41	158	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 26,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 48,8% responden menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab kurang setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,2% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 orang responden atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48,8%. Pada pernyataan “karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar”. Artinya karyawan mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, mereka tidak ingin merugikan perusahaannya sehingga tugas yang dijalankan dengan baik dan selesai dengan tepat waktu.

Tabel 4.33 Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	34,1
Setuju	4	21	84	51,2
Kurang Setuju	3	3	9	7,3
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	169	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 34,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 51,2% responden menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,3% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden

atau 7,3% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51,2%. Pada pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur”. Artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sistem yang baik sesuai dengan SOP yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.34 Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah di sediakan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	24,4
Setuju	4	24	96	58,5
Kurang Setuju	3	6	18	14,6
Tidak Setuju	2	1	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	166	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 24,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 58,5% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 58,5%. Pada pernyataan “Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah di sediakan oleh perusahaan”. Artinya karyawan menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan dengan sebaik mungkin.

5. Kemandirian

Tabel 4.35 Karyawan menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	23	92	56,1
Kurang Setuju	3	14	42	34,1
Tidak Setuju	2	4	8	9,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 56,1% responden menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 34,1% menjawab kurang setuju, sebanyak 4

orang responden atau 9,8% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56,1%. Pada pernyataan “Karyawan menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”. Artinya karyawan yang berkualitas tidak selalu bergantung kepada orang lain, mereka berani mengambil inisiatif pada hal-hal tertentu, mereka mengetahui apa yang harus dilakukannya tanpa di perintah terlebih dahulu dan mengambil keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.

Tabel 4.36 Karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	19	76	46,3
Kurang Setuju	3	14	42	34,1
Tidak Setuju	2	6	12	14,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,9
Jumlah		41	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 46,3% responden menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 34,1% kurang setuju, sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4,9 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,3%. Pada pernyataan “Karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah di tempat kerja”. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa semua karyawan perlu membangun kebersamaan sebagai suatu tim, menumbuhkan rasa kebersamaan, saling percaya dan tanggung jawab, agar karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja yang tepat dimana ada kekompakan dan sikap saling mendukung dalam bekerja.

Tabel 4.37 Karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	29,3
Setuju	4	15	60	36,6
Kurang Setuju	3	11	33	26,8
Tidak Setuju	2	3	6	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	159	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 29,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 36,6% responden menjawab setuju, sebanyak 11 orang responden atau 26,8% menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,3% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 36,6%. Pada pernyataan “Karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan”. Artinya karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan tidak ingin merugikan perusahaan demi tercapainya tujuan.

Tabel 4.38 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

No.SoaI	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Skor Total
Kualitas			
1	Karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik.	188	182
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, bertanggung jawab, dan rapi.	185	
3	Karyawan selalu mencapai target kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.	175	
Kuantitas			
4	Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya	187	175
5	Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.	177	
6	Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada	163	

	terjadi penumpukan		
Ketepatan Waktu			
7	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	183	180
8	Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	175	
9	Karyawan membutuhkan waktu yang relative lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan.	184	
Efektivitas			
10	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.	158	164
11	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	169	
12	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah di sediakan perusahaan	166	
Kemandirian			
13	Karyawan menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	142	144
14	Karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah	132	
15	Karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan	159	

Sumber data, diolah 2019

Dapat disimpulkan dari beberapa indikator kinerja dengan 15 butir pernyataan kinerja karyawan menunjukkan skor total tertinggi sebesar 188 terdapat pada pernyataan karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik. Artinya karyawan yang berkualitas akan menunjukkan passion terhadap pekerjaannya, maka karyawan bekerja dengan bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar dengan hal-hal baru. Sedangkan dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator Kualitas sebanyak 28 orang responden atau 68,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,0% responden menjawab setuju, sebanyak 4 orang responden atau 9,8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 68,3%. Pada pernyataan “Karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik“. Artinya karyawan yang berkualitas akan menunjukkan passion terhadap pekerjaannya, maka karyawan

bekerja dengan bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar dengan hal-hal baru demi tercapainya tujuan perusahaannya.

Dari hasil perhitungan skor total responden terendah pada variabel Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan rincian sebanyak sebanyak 19 orang responden atau 46,3% responden menjawab setuju, sebanyak 14 orang responden atau 34,1% kurang setuju, sebanyak 6 orang responden atau 14,6% menjawab kurang setuju dan sebanyak 2 orang responden atau 4,9 sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,3%. Pada pernyataan “Karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah di tempat kerja”. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa semua karyawan perlu membangun kebersamaan sebagai suatu tim, menumbuhkan rasa kebersamaan, saling percaya dan tanggung jawab, agar karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja yang tepat dimana ada kekompakan dan sikap saling mendukung dalam bekerja. Dan skor total terendah yaitu terdapat pada indikator kemandirian pada pernyataan karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah di tempat kerja dengan skor 132. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa semua karyawan perlu membangun kebersamaan sebagai suatu tim, menumbuhkan rasa kebersamaan, saling percaya dan tanggung jawab, agar karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja yang tepat dimana ada kekompakan dan sikap saling mendukung dalam bekerja.

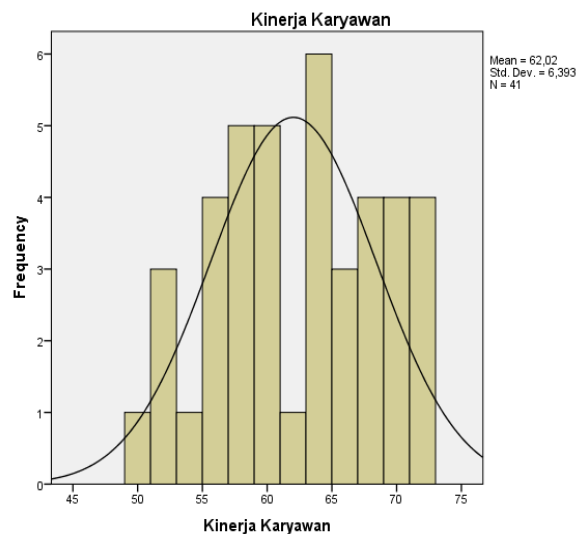
Tabel 4.39 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	41
	Missing	0
Mean		62,02
Std. Error of Mean		,998
Median		63,00
Mode		60 ^a
Std. Deviation		6,393
Variance		40,874
Range		22
Minimum		50
Maximum		72
Sum		2543

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62,02. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,02 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $62,02 > 45$. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik. Selanjutnya histogram variabel kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sebagai berikut :



Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 41 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 50, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 72, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 62,02. Nilai 60 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

1. 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 New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

Tabel 4.40 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,463**
		Sig. (1-tailed)	.	,001
		N	41	41
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,463**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,001	.
		N	41	41

** . 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 $R_s = 0,463$ artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 4.41 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,463	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,00		Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:231)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,463$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut.

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

$$KD = 0,463^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,214369 \times 100\%$$

$$KD = 21,43\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 21,43\%$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $21,43\%$, sedangkan sisanya $78,57\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor

$H_a : r > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

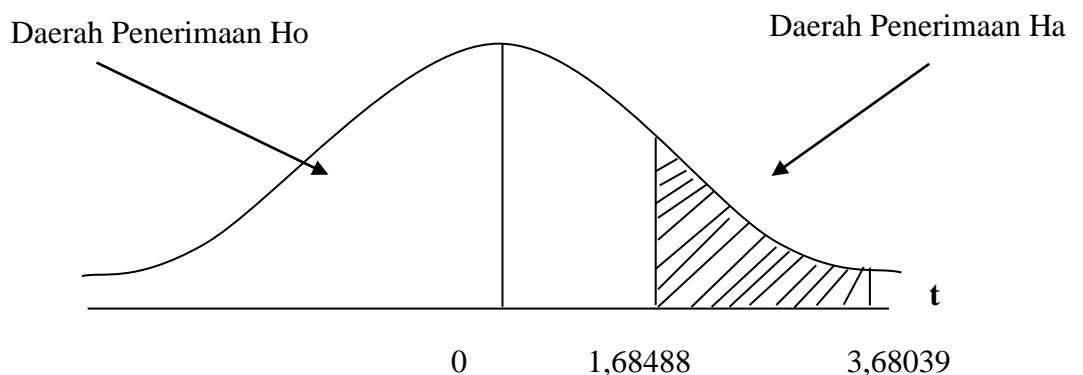
$$t_h = \frac{0,463 \sqrt{(41 - 2)}}{\sqrt{1 - 0,463^2}}$$

$$t_h = \frac{2,891434}{0,785631} = 3,68039$$

c. Menentukan T tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $41-2 = 39$ maka dapat di peroleh t tabel $1,68488$.

d. Kurva



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis Statistik

e. Nilai Hasil Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,68039 > 1,68488$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada seluruh karyawan New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai Lingkungan Kerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan hasil tanggapan dari responden menunjukkan empirik sebesar 62,29 sementara skor teoritik sebesar 48, dapat di artikan bahawa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument Lingkungan kerja (X) yaitu ($62,29 > 48$) artinya baik.
2. Penelitian mengenai Kinerja Karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $62,02 > 45$. hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,463$ yang artinya, bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 21,43% sedangkan 78,57% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,68039 > 1,68488$) maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel lingkungan kerja (X) terdapat kelemahan pada indikator Suhu udara dengan pernyataan “Perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja” dengan skor total 149. Artinya karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor merasa bahwa faktor kesehatan dan kenyamanan bangunan kurang di perhatikan oleh perusahaan, bangunan yang berada di daerah iklim tropis lebih membutuhkan udara yang selalu bergerak dan mengalir. Maka dari itu udara yang selalu mengalir dan berganti akan membuat karyawan lebih sehat dan nyaman betah di lingkungan kerjanya.

2. Pada indikator “Kemandirian” dengan pernyataan “karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah” Artinya semua karyawan perlu membangun kebersamaan sebagai suatu tim, menumbuhkan rasa kebersamaan, saling percaya dan tanggung jawab, agar karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja yang tepat dimana ada kekompakan dan sikap saling mendukung dalam bekerja.
3. Menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena selama observasi peneliti melihat kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan.
4. Untuk kinerja karyawan, tentu dengan penilaian kinerjanya perlu ditingkatkan agar karyawan lebih bergairah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karena pentingnya pemberian reward membantu meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan akan merasa senang, merasa pekerjaannya dihargai dengan baik.
5. Karyawan perlu membangun kebersamaan sebagai suatu tim, menumbuhkan rasa kebersamaan, saling percaya dan tanggung jawab, agar karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja yang tepat dimana ada kekompakan dan sikap saling mendukung dalam bekerja.

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN RISET

NOMOR...../...../...../.....

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdullah
Jabatan : Sales Executive
Perusahaan : New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor
Alamat : Jl. Raya Puncak KM.70 Megamendung, Cipayung-
Bogor

Bahwa menyatakan dengan ini :

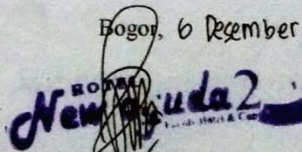
Nama : Elmi Juliawati Nurzaman
NPM : 0211 14 219
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA NEW
AYUDA 2 HOTEL PUNCAK BOGOR**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, jika terdapat kekeliruan didalamnya akan ditinjau kembali.

Bogor, 6 Desember 2018


Abdullah



KUISIONER PENELITIAN
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA NEW AYUDA 2 HOTEL PUNCAK BOGOR

Saya Elmi Juliawati Nurzaman, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, perkenankan saya memohon, ketersediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu di perusahaan. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu.

Semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola Lingkungan Kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan baik.

Atas kerjasamanya dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Kurang Setuju	(KS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

Identitas Responden

Nama :
 Usia : (...) (18-23 tahun) – (...) (24-29 tahun) – (...) >30 tahun
 Jenis kelamin : (...)Pria/(...)Wanita
 Pendidikan Terakhir : (...) (SMP/Sederajat)- (...) (SMA/Sederajat) – (...) (D3/S1)

No. Soal	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Penerangan						
1	Lingkungan kerja kurang mendapatkan cahaya sehingga terasa gelap.					
2	cahaya yang terdapat di lingkungan kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan					
Suhu Udara						
3	Kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
4	Sirkulasi udara sekarang ini membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja.					
5	Perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruang tempat bekerja.					
Tingkat Kebisingan						
6	Saya terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.					
7	Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan (mesin).					
Tata Letak Peralatan						
9	Ruang kerja terdekor dengan rapi					
10	Saya ikut serta menata ruang kerja agar tertata dengan rapi					
11	Saya menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat saya bekerja, sehingga saya merasa nyaman di tempat kerja.					
Keamanan Kerja						
12	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.					
13	Tempat bekerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.					
Hubungan Sesama rekan Kerja						
14	Keharmonisan antar sesama karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
15	Keakraban antara karyawan tetap terjalin diluar jam kerja.					
16	Sesama karyawan saling menghargai satu sama lain.					



KUISIONER PENELITIAN
VARIABEL KINERJA KARYAWAN
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA NEW AYUDA 2 HOTEL PUNCAK BOGOR

Saya Elmi Juliawati Nurzaman, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, perkenankan saya memohon, ketersediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu di perusahaan. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu. Semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola Lingkungan Kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan baik.

Atas kerjasamanya dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Kurang Setuju	(KS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

Identitas Responden

Nama :
 Usia : (...) (18-23 tahun) – (...) (24-29 tahun) – (...) >30 tahun
 Jenis kelamin : (...) Pria/ (...) Wanita
 Pendidikan Terakhir : (...) (SMP/Sederajat) – (...) (SMA/Sederajat)- (...) (D3/S1)

No. Soal	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas		1	2	3	4	5
1	Karyawan turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan pekerjaan dengan baik.					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, bertanggung jawab dan rapi.					
3	Karyawan selalu mencapai target kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.					
Kuantitas						
4	Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya					
5	Karyawan memiliki kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.					
6	Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan					
Ketepatan waktu						
7	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
9	Karyawan membutuhkan waktu yang relative lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan.					
Efektivitas						
10	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.					
11	Karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
12	Memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah di sediakan perusahaan					
Kemandirian						
13	Karyawan menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.					
14	Karyawan terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah di tempat kerja.					
15	Karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan					

HASIL KUISIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA																			
No	Penerangan			Suhu Udara			Tingkat Kebisingan			Tata Letak Peralatan			Keamanan dalam bekerja			Hubungan Sesama Rekan Kerja			Skor
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	3	4	5	5	5	80
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	75
3	4	4	5	2	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	75
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	70
5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	74
6	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	76
7	5	2	4	2	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	65
8	2	2	3	2	2	2	3	2	5	4	2	2	3	2	5	2	3	3	49
9	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	70
10	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	60
11	3	3	3	2	4	2	4	5	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	53
12	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	65
13	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	71
14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	3	4	5	3	4	3	73
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	72
16	3	4	2	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	67
17	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	81
18	3	3	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	71
19	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	79
20	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	74
21	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	84
22	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	3	62
23	3	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	73
24	3	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	71
25	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
26	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	4	3	3	5	4	2	64
27	4	1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	72
28	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	80
29	5	4	4	4	5	5	4	2	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	64
30	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	67

HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA KERJA KARYAWAN

NO	Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektivitas			Kemandirian			Skor
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	
1	5	5	2	2	4	3	2	5	4	3	5	5	4	2	5	56
2	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	63
3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	60
4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60
5	3	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	57
6	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	63
7	5	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	36
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
10	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	64
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	62
12	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	64
13	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	5	57
14	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	67
15	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	61
16	5	5	5	4	5	2	5	4	4	3	5	4	3	1	5	60
17	4	4	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	61
18	2	2	3	4	2	2	5	2	4	5	5	5	2	2	2	47
19	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
20	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	58
21	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	63
22	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	66
23	2	5	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	38
24	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	57
25	3	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	56
26	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
27	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	57
28	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	58
29	5	5	4	2	4	5	4	2	5	5	4	5	3	3	4	60
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	60

HASIL KUISIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Penerangan		Suhu Udara			Tingkat Kebisingan			Tata Letak Peralatan			Keamanan dalam bekerja			Hubungan Sesama Rekan Kerja		Skor
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item18	
1	2	3	2	5	2	3	3	4	4	5	2	5	2	3	2	4	51
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	61
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	63
5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	65
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	57
8	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	4	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	61
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
11	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	5	5	3	49
12	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	52
14	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	64
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	70
18	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	55
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	70
20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	68
21	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	74
22	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	59
23	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	63
24	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	2	61
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	76
26	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	62
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	67
28	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	70
29	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	62
30	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	57
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64
33	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	72
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	58
35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
36	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	74
37	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	49
38	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	61
39	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	65
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	56

HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA KERJA KARYAWAN																	
No	Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektivitas			Kemandirian			Skor	
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15		
1	4	4	2	5	4	2	5	5	4	3	5	4	4	2	4	57	
2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	2	60	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57	
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60	
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	58	
6	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	59	
7	4	5	5	4	4	5	5	2	4	2	2	4	2	2	2	52	
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	69	
9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63	
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	66	
11	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	58	
12	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	64	
13	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	3	4	55	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	69	
15	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	60	
16	5	1	2	5	3	1	5	4	4	3	5	4	3	1	5	51	
17	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	64	
18	5	5	5	5	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	51	
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66	
20	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	56	
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	68	
22	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	68	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	70	
24	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	57	
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	71	
26	5	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	4	4	4	66	
27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	63	
28	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	63	
29	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	60	
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	61	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	68	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	72	
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	71	
34	5	5	4	4	5	3	5	5	4	2	2	4	2	2	4	56	
35	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	68	
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	72	
37	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	50	
38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	64	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	70	
40	5	5	3	4	4	2	5	5	4	1	4	4	3	1	4	54	
41	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	56	