



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA(Persero)Tbk.
(Studi Kasus Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong)**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Devi Puspitasari
021115071

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
OKTOBER
2019**

ABSTRAK

Devi Puspitasari. 021115071. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tbk, studi kasus Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong. Pembimbing: Herdiyana dan Herman. 2019.

PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki kinerja karyawan yang rendah, hal itu dapat dilihat dari hasil rekapitulasi nilai SMKI kinerja karyawan dan hasil produktivitas kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong yang mengalami perubahan kenaikan /penurunan secara fluktuatif pada setiap tahunnya. Sedangkan menurut penilaian pimpinan bahwa hasil kinerja yang baik pada perusahaan seharusnya nilai SMKI kinerja karyawan dan hasil produktivitas karyawan harus mengalami peningkatan setiap tahunnya ataupun dalam keadaan yang stabil. Adapun masalah yang menyangkut lingkungan kerja saat ini yaitu kondisi lingkungan kerja yang belum cukup baik, dengan keadaan inventori peralatan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong yang belum terpenuhi dan memadai untuk menunjang hasil produktivitas kinerja karyawan, tingkat temperatur atau suhu udara dalam ruangan kerja belum memenuhi standar idealnya suatu ruangan, kemudian tingkat pewarnaan yang belum menarik sehingga menimbulkan rasa jenuh/bosan dan penataan tata ruang kerja yang kurang rapih dan beraturan yang menyebabkan terlihat sedikit berantakan. Hal ini pula yang mengidentifikasi adanya lingkungan kerja yang kurang baik serta tidak nyaman yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya di suatu perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Teknik penelitian yang digunakan adalah *statistik inferensial*. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong yang berada di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Jenis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif kemudian sumber datanya di antaranya data primer dan sekunder. Metode penarikan sampel menggunakan sensus atau *sampling jenuh* yang dipilih secara sengaja dengan jumlah populasi 52 karyawan divisi operasional. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap karyawan terkait dengan lingkungan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong menunjukkan hasil rata-rata sebesar 83%, dimana hasil nilai tersebut berada di interval (80%-100%) yang artinya bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong sangat baik. Begitu pula hasil penilaian pimpinan divisi operasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong menunjukkan hasil rata-rata sebesar 86%, dimana hasil tersebut berada di interval (80%-100%) yang artinya bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, jadi ketika kondisi lingkungan kerja didalam perusahaan memiliki kondisi ataupun keadaan yang baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Hasil tersebut sejalan dengan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,667 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,48%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 44,48% sedangkan sisanya 55,52% dipengaruhi faktor lain di luar lingkungan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA (Persero) Tbk,
Studi Kasus Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong**

Skripsi

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

Menyetujui,



Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA (Persero) Tbk, Studi Kasus Kantor Pos Indonesia
UPT DC Cibinong**

Skripsi

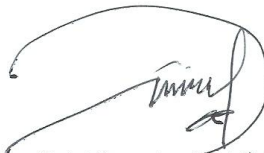
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Senin Tanggal : 28 / Oktober / 2019

Devi Puspitasari

0211 15 071

Menyetujui

Ketua Sidang,



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

Ketua Komisi Pembimbing

dan

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Herdiyana, SE., MM)



(Herman ,SE.,MM)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO)Tbk, STUDI KASUS KANTOR POS INDONESIA UPT DC CIBINONG**”. Tujuan dari penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk dapat menempuh ujian sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi di Universitas Pakuan.

Di dalam penulisan skripsi penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do’a, perhatian, semangat dan dukungan yang luar biasa kepada penulis.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM.,CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Ibu Dra. Hj. Sri Hartini, SE., MM., selaku Wakil Dekan Bid. Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. Chaidir, SE., MM., selaku Wakil Dekan Bid. Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
6. Ibu Tutus Rully, M.M., SE. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
8. Bapak Dr. Herdiyana, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang selalu meluangkan waktunya dan dengan ketulusan hatinya membimbing penulis.
9. Bapak Herman, S.E. M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang selalu meluangkan waktunya dan dengan ketulusan hatinya membimbing penulis.
10. Pihak Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data.
11. Seluruh teman-teman kelas Manajemen B angkatan 2015.
12. Vinanda, Eris, Siska, Alfi, Tassa, Anita, Mughny, Fajar, Agis, Rifqi, Saepul selaku sahabat yang terus mendukung dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Kerabat, saudara serta orang spesial saya Dian Fitri Fadilah S.kom, Fajar Rudi, Lucita Nurpiyanti, Teh Selvi, A Irfan, Ariez, Ka Sony, Ka Resvi, Ka Eza, Ka

Khansa, Annisa F, Yayang dan Wanti yang selalu ada memberikan semangat dan dukungan serta do'anya

14. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan semuanya.

Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu dengan hati yang terbuka, penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun guna kesempurnaan di waktu yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bogor, Oktober 2019

Penulis

Devi Puspitasari

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
Hak Cipta	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1. Identifikasi Masalah	10
1.2.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Maksud Penelitian	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2. Lingkungan Kerja	15
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	15
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja	16
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.3. Kinerja	18
2.3.1. Pengertian Kinerja	18
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.3. Indikator Kinerja	22
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian	26
2.5. Hipotesis Penelitian	28

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	29
3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.4.	Operasionalisasi Variabel	29
3.5.	Metode Penarikan Sampel	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7.	Metode Pengolahan/ Analisis Data.....	34
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	34
3.7.2.	Analisis Deskriptif	34
3.7.3.	Analisis Koefisien Korelasi	37
3.7.4.	Analisis Koefisien Determinasi	38
3.7.5.	Uji Hipotesis Korelasi.....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Hasil Pengumpulan Data	41
4.1.1	Profil Responden.....	42
4.2	Analisis Data.....	44
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	44
4.2.2	Lingkungan Karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC	
4.2.3	Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong	47
4.2.4	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.....	83
4.3	Pembahasan	
4.3.1	Lingkungan Kerja Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong	83
4.3.2	Kinerja Karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.....	85
4.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong....	86
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	87
5.2	Saran	88

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbandingan Hasil Produktivitas Tiga Industri Jasa Ekspedisi	3
Tabel 1.2	Perbandingan Layanan Tiga Industri Jasa Ekspedisi.....	3
Tabel 1.3	Hasil Kinerja Produktivitas Kantor Pos UPT DC Cibinong.....	5
Tabel 1.4	Hasil Rekapitulasi Nilai SMKI Kantor Pos UPT Cibinong	6
Tabel 1.5	Faktor-faktor Penyebab Penurunan Kinerja dan Produktivitas	7
Tabel 1.6	Kondisi Lingkungan Kerja Kantor Pos UPT DC Cibinong Tahun 2018	8
Tabel 1.7	Inventori Peralatan Kerja pada Kantor Pos UPT DC Cibinong Tahun 2017-2018.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1	Operasional Variabel	29
Tabel 3.2	Keterangan Skala Likert	31
Tabel 3.3	Kriteria Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 3.4	Interpretasi Kriteria Hasil Penelitian Kuesioner.....	36
Tabel 3.5	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	38
Tabel 4.1	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Data Karyawan Berdasarkan Usia Responden	42
Tabel 4.3	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Penerangan sesuai kebutuhan karyawan	50
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan di tempat kerja mendukung pekerjaan	51
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan.....	51
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja	52
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Ventilasi dan kondisi udara di ruang kerja karyawan tidak berfungsi dengan baik	53
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pendingin udara yang ada ditempat kerjs tidak bekerja dengan baik	53
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kelengkapan peralatan kerja yang dibutuhkan sudah terpenuhi.....	54
Tabel 4.16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian	55

Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Fasilitas di Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong	55
Tabel 4.18	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Menurut karyawan pewarnaan (pengecatan) pada tata ruang kerja kurang tepat dan menarik.....	56
Tabel 4.19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pemilihan Warna yang tepat diruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman	57
Tabel 4.20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Penataan warna yang tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja.....	57
Tabel 4.21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	58
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik.....	59
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Terdapatnya petugas keamanan/satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat karyawan merasa aman dalam bekerja	59
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan merasa ruang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas dalam bekerja.....	60
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat karyawan dalam bekerja.....	61
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja	61
Tabel 4.27	Pendapat Responden Mengenai Komunikasi dengan atasan yang cukup baik	62
Tabel 4.28	Pendapat Responden Mengenai Karyawan merasa atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat.....	63
Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Karyawan merasa atasan memiliki sikap yang baik	63
Tabel 4.30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya memiliki komunikasi yang baik antar karyawan lain.....	64
Tabel 4.31	Pendapat Responden Karyawan dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan	65
Tabel 4.32	Pendapat Responden Mengenai Karyawan merasa kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik	65
Tabel 4.33	Hasil Rata-rata Responden Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan	68

Tabel 4.35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dengan kualitas yang memuaskan	69
Tabel 4.36	Pernyataan Karyawan berusaha bekerja melebihi standar yang telah di berlakukan.....	69
Tabel 4.37	Pernyataan Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari rekan kerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi.....	70
Tabel 4.38	Pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	71
Tabel 4.39	Pernyataan Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.....	71
Tabel 4.40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan....	72
Tabel 4.41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Upaya untuk mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	73
Tabel 4.42	Pernyataan Karyawan datang kerja lebih awal	73
Tabel 4.43	Pendapat Responden Mengenai Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan	74
Tabel 4.44	Pernyataan Berfikir secara fleksibilitas	75
Tabel 4.45	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan	75
Tabel 4.46	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya	76
Tabel 4.47	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kemampuan untuk berkreasi dalam bekerja	77
Tabel 4.48	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman.....	77
Tabel 4.49	Pernyataan Berani untuk melakukan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam lingkungan kerja.....	78
Tabel 4.50	Pernyataan Karyawan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah	79
Tabel 4.51	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dapat melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai.....	79
Tabel 4.52 :	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain.....	80

Tabel 4.53	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri	81
Tabel 4.54	Hasil Rata-rata Penilaian Pimpinan Divisi Operasioanl Variabel Kinerja Karyawan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Data Perbandingan Market Share Industri Jasa Kurir di Indoneisa.....	2
Gambar 1.2	Konstelasi Penelitian	28
Gambar 3.1	Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 3.2	Grafik Karyawan Berdasarkan Usia Responden	43
Gambar 3.3	Grafik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Gambar 3.4	Grafik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Coding Variabel Lingkungan Kerja

Lampiran 3 : Coding Variabel Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. <Http://Repository.usu.ac.id>.

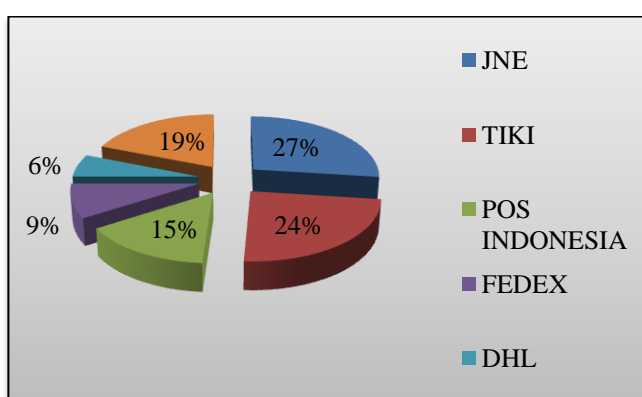
Perkembangan industri jasa pengiriman barang yang semakin pesat dewasa ini karena permintaan konsumen yang semakin meningkat dalam jasa pengiriman barang menimbulkan bertambahnya perusahaan yang memasuki pasar jasa untuk dapat bersaing dan bertahan. Menghadapi kenyataan banyaknya jasa pengiriman barang yang sejenis dengan kualitas yang beragam dan selera konsumen yang mudah berganti serta munculnya pesaing-pesaing baru, dampaknya adalah semakin banyak perusahaan jasa pengiriman barang yang ditawarkan dalam bentuk pelayanan yang beragam. Kondisi demikian membuat pelanggan dihadapkan kepada berbagai alternatif pilihan pembelian dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sementara dipihak perusahaan menimbulkan iklim persaingan yang semakin tinggi dalam mendapatkan konsumen atau pelanggan. Usaha jasa aktivitas pos dan kurir merupakan bagian dari usaha sektor jasa transportasi yang tidak terlepas dari pemanfaatan internet. Berdasarkan data lanjutan dari tahun 2016 sampai dengan saat ini menunjukkan bahwa pengelolaan sebagian besar usaha pos dan kurir 74% sudah modern dan memanfaatkan internet. www.bps.go.id

Menurut (Purwanti, 2008), dalam bisnis ekspedisi sebagian besar sudah dikenal nama-nama seperti TIKI, ESL, JNE serta perusahaan yang sudah lama sekali mengurus jasa pengiriman mulai surat sampai dengan paket barang yang merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yaitu Pos Indonesia. Selain itu, terdapat nama-nama perusahaan besar berskala global (Internasional), seperti DHL Express, UPS, TNT Express International, FedEx dan lain-lain. Banyaknya perusahaan yang bergerak di jasa ekspedisi menyebabkan persaingan bisnis di pasar jasa kiriman barang dan paket dokumen ini juga ketat. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan layanan yang terbaik untuk menarik konsumen yang sebanyak-banyaknya. Selain menjanjikan pelayanan terbaik, mereka juga berupaya menghadirkan berbagai produk inovatif jasa layanan pengiriman barang maupun paket dokumen. Sebagai sebuah peluang usaha, jasa pengiriman barang ini prospeknya juga masih sangat menjanjikan. Terlebih dengan adanya *trend* dikalangan perusahaan-perusahaan besar

yang belakangan ini cenderung menyerahkan kepada pihak lain untuk urusan pengiriman barang hingga penanganan gudang kepada perusahaan logistik.

Logistik merupakan salah satu industri jasa terbesar di Indonesia. Pada tahun 2017, kapitalisasi untuk jasa kurir saja sudah menyentuh angka Rp50 triliun. Untuk tahun 2018 ini, ASPERINDO (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia) memprediksi industri logistik akan meningkat lebih dari 15% dibanding tahun 2017. Sementara ALI (Asosiasi Logistik Indonesia) memprediksi, industri logistik setidaknya akan tumbuh 10% di tahun 2018. <https://ekbis.sindonews.com>.

Adapun data perbandingan Market Share industri jasa kurir di Indonesia tahun 2017 dilihat dari gambar 1.1



Sumber : <http://www.bataviase.co.id/node/686690>

Gambar 1.1. Data Perbandingan Market Share Industri Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2017

Dari data diatas dapat dilihat jumlah presentase tertinggi ada di JNE dan TIKI menempati posisi kedua, pada posisi ketiga ada PT. Pos Indonesia, posisi keempat ditempati oleh FEDEX, sedangkan posisi terbawah ditempati oleh DHL dan perusahaan dibidang jasa lainnya yang masih dalam proses perkembangan. Menyadari hal ini, untuk berada di posisi yang paling unggul dari industri pelayanan jasa kurir tersebut, maka dari itu harus menciptakan perubahan. Salah satunya dari segi inovasi. Untuk mendapatkan konsumen yang setia, daya ketertarikan serta mampu mempertahankan eksistensi dan konsistensi perusahaan merupakan hal yang cukup penting agar mampu bersaing dengan kompetitor industri pelayanan jasa kurir yang baru. Adapun data perbandingan hasil produktivitas tiga industri jasa ekspedisi tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1. Perbandingan Hasil Produktivitas Tiga Industri Jasa Ekspedisi Tahun 2017

BULAN	KANTOR POS		JNE	TIKI
	RITEL	KORPORAT		
Januari	63.047	18.280	661.750	235.998
Februari	66.185	21.121	717.000	253.223
Maret	67.592	14.732	756.250	265.990
April	71.219	14.795	797.750	211.340
Mei	67.294	14.408	800.880	224.500
Juni	73.154	20.343	804.990	213.896
Juli	42.496	19.902	676.450	256.400
Agustus	65.267	23.093	790.000	244.763
September	56.444	18.385	765.545	258.810
Oktober	56.195	21.050	764.660	229.900
November	56.874	31.359	879.436	270.455
Desember	56.938	21.143	893.555	290.595
Jumlah	744.703	238.611	9.308.226	2.952.870

Sumber : Kantor Pos UPT DC Cibinong Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 1.1. diatas menunjukkan hasil produktivitas berupa pelayanan jasa dan pengiriman yang tertinggi dalam jangka waktu setahun yaitu ditempati oleh JNE dengan jumlah sebesar 9.308.226 dan TiKi dengan jumlah sebesar 2.952.870 sedangkan Pos Indonesia dengan jumlah yang diakumulasikan sebesar 983.314 . Produktivitas JNE dan TiKi yang ternyata lebih unggul dibandingkan dengan Pos Indonesia. Adapun dengan data perbandingan layanan yang disediakan oleh 3 (tiga) industri ekspedisi jasa kurir

Tabel 1.2 Perbandingan Layanan Tiga Industri Jasa Ekspedisi Tahun 2017-2018

No.	Nama Perusahaan	Layanan	Harga	Estimasi
1.	Pos Indonesia	Kilat Express	Rp.8.500	2-4 hari
		Express	Rp.18.000	1 hari
2.	JNE	Reguler	Rp.8000	1-2 hari
		YES	Rp.18.000	1 hari
3.	TiKi	Regular	Rp.8.000	1 hari
		Over Night Service	Rp.17.000	1 hari

Sumber : berdu.id/cek-ongkir, 2018

Pada tabel 1.2.menggambarkan perbandingan layanan yang disediakan oleh TiKi, JNE dan Pos Indonesia dalam pengiriman barang dengan paket seberat 1 kg rute Cibinong-Jakarta Pusat. JNE menawarkan 2 jenis layanan dengan estimasi waktu barang sampai pada *customer* dengan selisih waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan Pos Indonesia dan Tiki, meskipun harga sedikit berbeda lebih tinggi industri layanan jasa kurir JNE mampu mengantarkan barang dalam kurun waktu relatif cepat. Sedangkan Pos Indonesia memberikan harga jauh lebih terjangkau dibandingkan JNE dan TiKi namun estimasi waktu barang sampai yang di berikan oleh Pos Indonesia lebih lama memakan waktu, sehingga tarif dan estimasi waktu yang diberikan berkaitan dengan kemampuan konsumen untuk memutuskan dalam pemilihan layanan jasa kurir yang digunakan. Selain tarif dan estimasi waktu penyedia jasa juga memperhatikan kualitas layanan yang diberikan. Karena perusahaan jasa tidak menjual barang yang dapat dilihat secara fisik melainkan jasa yang dapat dirasakan dan nikmati oleh para konsumennya.

PT Pos Indonesia (persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos (jasa). Pos Indonesia memiliki bentuk produk dan jasa yang terbagi menjadi 2 yakni: Surat Paket (BSP) dan Jasa Keuangan (Jaskug). Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Kantor pusat Pos Indonesia sendiri berada di Bandung, Jawa Barat Indonesia. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia, dan PT. Pos Indonesia sendiri diklasifikasikan menjadi beberapa bagian di setiap daerah dibagi menjadi 11 kantor regional di seluruh Indonesia atau sering disebut kantor wilayah dan dari setiap kantor regional membawahi 135 kantor cabang dan kantor per-unit, kemudian dari setiap kantor cabang diklasifikasikan menjadi berbagai tipe kantor cabang dari tipe kantor A-E. Tipe tersebut didasarkan atas berbagai kriteria dari berbagai sudut penilaian segi luas kantor, pendapatan, pengeluaran, jumlah karyawan dan UMR setiap daerah masing-masing berbeda. Total titik jaringan sebanyak +/- 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

PT.Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dalam aktivitas pelayanan kepada masyarakat memiliki visi yaitu menjadi pilihan utama *stakeholder* domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai misi PT. Pos Indonesia (persero). Dengan misi memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global serta tidak lupa dengan memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang rapih, resik dan bersih untuk dapat memberikan kenyamanan kepada seluruh karyawan pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar tidak mengalami kebosanan atau

kejenuhan pada individual ataupun kelompok yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah kelulusan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Adapun sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun secara keseluruhan. Menurut Mondy, Noe Premeaux dalam Donni Priansa (2016:271), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan adalah berhubungan volume pekerjaan dan hasil produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu serta berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan didalam organisasi, kemudian adaptabilitas kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Berikut ini adalah salah satu data yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan berupa hasil kinerja bagian produktivitas tahun 2017-2018.

Tabel 1.3. Hasil Kinerja Produktivitas Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong
Tahun 2017-2018

KANTOR CABANG	TAHUN 2017 (Rp)	TAHUN 2018 (Rp)	PERUBAHAN (NAIK/TURUN)
BGR	380,807,330	351,029,975	-8%
CTR	456,384,650	687,277,405	51%
CBIKA	348,223,160	361,272,513	4%
CLS	1,194,615,786	1,166,190,442	-2%
JGO	296,919,345	346,407,070	17%
CRU	163,789,633	140,072,639	-14%
CBNA	396,241,050	382,569,259	-3%
CBICR	1,825,424,912	1,541,419,358	-16%
GPT	523,485,742	591,251,096	13%
KERGN	350,948,909	279,479,748	-20%
CIKEAS	245,368,854	274,053,050	12%
KLPN	72,229,326	123,647,334	71%

Sumber: Kantor Pos UPT DC Cibinong, 2017

Keterangan Singkatan Nama Kantor Cabang :

1. BOGOR
2. CITEUREUP
3. CIBINONG KOTA
4. CILEUNGI
5. JONGGOL
6. CARIU
7. CIBINONG
8. CIBINONG CIRIUNG
9. GUNUNG PUTRI
10. KARANGGAN
11. CIKEAS
12. KELAPA NUNGGAL

Berdasarkan tabel.1.3 dapat dilihat adanya perubahan kenaikan dan penurunan yang tidak fluktuatif pada setiap kantor cabang dalam dua tahun terakhir yaitu tahun 2017-2018 terhadap hasil kinerja produktivitas Kantor Pos UPT DC Cibinong. Dari 12 kantor cabang hanya 5 cabang yang mengalami kenaikan produktivitas sedangkan 7 kantor cabang lainnya mengalami minus atau penurunan produktivitas dari dua tahun berikut. Adapun masalah tersebut yang berkaitan dengan indikator kinerja yaitu: kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam suatu perusahaan dimana mempengaruhi terhadap volume hasil produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu

Tabel 1.4. Hasil Rekapitulasi Nilai SMKI Tahun 2017-2018
Kantor Pos Indonesia UPT Cabang Cibinong

JABATAN	TOTAL NILAI SMKI 2017	TOTAL NILAI SMKI 2018
STAFF	8.048.13	7.729.78
KAKPC	869.57	851
KAP DAN MANAJER	624.2	618.12

Sumber : Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong

Pada tabel 1.4 menggambarkan hasil rekapitulasi penurunan nilai SMKI pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni tahun 2017 pada Kantor Pos UPT DC Cibinong. Nilai SMKI itu sendiri merupakan nilai standar kinerja individu pada setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan Kantor Pos UPT DC Cibinong yang disajikan kedalam pengelompokan nilai SMKI sesuai dengan jabatan. Demikian nilai SMKI tersebut akan berdampak negatif jika nilai SMKI mengalami penurunan maka hasil produktivitas karyawan pun akan mengalami penurunan karena nilai SMKI itu didapatkan dari hasil kinerja yang ada dalam diri setiap individu untuk melakukan aktivitasnya dan tanggung jawabnya.

Jika ini terus mengalami penurunan dalam hal produktivitas maupun kinerja karyawan setiap tahun berikutnya maka perlu diketahui faktor penyebab utamanya yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada Kantor Pos Indonesia UPT Cabang Cibinong.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi atau perusahaan yaitu: faktor individu, faktor lingkungan kerja organisasi, faktor kemampuan (*Ability*), dan faktor motivasi sedangkan menurut Gonda (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, komunikasi, motivasi serta lingkungan fisik tempat kerja. Berikut hasil data faktor yang menyebabkan penurunan kinerja maupun produktivitas di bawah ini :

Tabel 1.5. Faktor-Faktor Penyebab Penurunan Kinerja dan Produktivitas Karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong

FAKTOR PENYEBAB	PRESENTASE (%)
Lingkungan Kerja	38
Kompensasi	7
Disiplin kerja	14
Motivasi	11
Stress Kerja	7
Konflik kerja	4
Kepemimpinan	8
Kompetensi	0
Komitmen Organisasi	6
Budaya Organisasi	5

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos UPT DC Cibinong, data diolah 2018

Berdasarkan data diatas, bagian SDM Kantor Pos UPT DC Cibinong telah melakukan sebuah pengolahan data maka di peroleh sebuah hasil yakni salah satu faktor yang paling mendominasi dalam penurunan kinerja karyawan khususnya dalam kantor Pos UPT DC Cibinong di antara 9 faktor lainnya yaitu faktor lingkungan kerja dengan presentase tertinggi sebesar 38% keluhan atau saran yang berasal dari setiap karyawan dengan keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu, penulis melakukan sebuah penelitian dan survey langsung pada bagian SDM di kantor pos tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila individu dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat aman, dan nyaman, sebaliknya jika kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi salah satu penyebab karyawan yang mudah jatuh sakit, mudah stress atau mengalami kebosanan karena kerja yang monoton dan suasana kerja yang

tidak bervariasi dan inovatif, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas maupun kinerja kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi dua jenis antara lain: lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, hubungan kerja sama antar karyawan di tempat kerja dan kelancaran organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat juga memberikan kesetiaan konsumen agar tetap memilih Pos Indonesia sebagai pilihan utamanya. Setelah penulis melakukan penelitian di Kantor Pos Indonesia UPT Cabang Cibinong, maka diperoleh data laporan mengenai kondisi lingkungan kerja sebagai berikut

Tabel 1.6. Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero)

(studi kasus pada Kantor Pos UPT DC Cibinong)
Tahun 2018

No	Indikator	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan atau Cahaya	Baik Tingkat pencahayaan 185 lux. Rumusnya (lux X luas ruangan)	Terdapat lampu yang cukup terang dalam ruangan luas ruangan dengan 2.400 meter menggunakan 14 pcs lampu. Dengan watt 400 watt.
2	Temperatur atau suhu udara Tingkat temperatur pada tubuh manusia menurut (Wignjosoebroto, 2008) yaitu: $\pm 49^{\circ}\text{C}$: temperatur dapat ditahan sekitar 1jam, tetapi jauh diatas tingkat kemampuan fisik dan mental. $\pm 30^{\circ}\text{C}$: aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan, timbul kelelahan fisik. $\pm 24^{\circ}\text{C}$: kondisi optimum $+10^{\circ}\text{C}$: kelakuan extreme fisik mulai muncul	Baik Tingkat temperatur atau suhu udara yang baik pada 24°C - 27°C , jika pada ruangan ber-AC tidak seharusnya ada ventilasi udara yang terbuka dan jendela harus ditutup pada saat AC dihidupkan pada lingkungan kerja.	Tidak terdapat ventilasi udara yang terbuka pada ruangan ber-AC sehingga tidak mengakibatkan AC cepat rusak dan dapat berfungsi baik
3	Pengecatan(warna dinding ruangan)	Kurang baik	Masih terdapat beberapa ruangan dengan cat yang sudah usang atau kusam sehingga sedikit memiliki daya tampilan perusahaan yang kurang menarik
4	Keamanan Ruangan	Baik	Terdapat pengawas (security) dan kamera CCTV yang berfungsi sebagai menjaga keamanan lingkungan kerja baik di dalam maupun di luar ruangan kerja
6	Kebersihan lingkungan kerja	Baik	Tidak terdapat sampah yang berserakan karena disediakan tempat sampah yang dibedakan menjadi 2 jenis yaitu sampah organik dan sampah non organik.

7	Dekorasi(tata) ruang kerja	Kurang baik	Masih terdapat beberapa penataan meja dan kursi yang kurang beraturan sehingga terlihat sedikit berantakan dan kurang tertata dengan baik meskipun dilengkapi peralatan kerja yang memadai.
8	Peralatan Kerja	Kurang Baik	Walaupun peralatan kerja yang dimiliki cukup lengkap, namun beberapa peralatan yang digunakan ada yang sudah lama dan sedikit usang dan ada juga yang rusak akibat kepengurusan yang kurang baik oleh beberapa karyawannya.
9	Hubungan Karyawan	Baik	Hubungan harmonis antara karyawan dalam suatu lingkungan kerja.

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi Kepada divisi SDM Kantor Pos UPT DC Cibinong, Data diolah, 2018

Data diatas diperoleh dari hasil wawancara kepada salah satu manager pada sub divisi SDM Kantor Pos UPT DC Cibinong yaitu dapat dilihat dari tabel kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik diantaranya seperti pengecatan, temperatur atau suhu udara dalam lingkungan kerja, dekorasi(tata) ruang kerja yang masih kurang baik dan peralatan kerja yang sudah mulai usang dan ada yang beberapa yang sudah agak rusak. Meski ditempat pemerintahan dan perusahaan itu sendiri telah melakukan beberapa renovasi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau tidaknya apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan dan tanggung jawabnya secara optimal, sehat, aman, efektif dan nyaman dan mendukung kinerja karyawan dalam pengoptimalan tugas dan wewenangnya. Namun bila kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat kinerja karyawan dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya suatu rancangan sistem kerja yang efisiensi dan hal ini tetap terjadi meskipun kondisi lingkungan telah dibidang memungkinkan untuk mendorong kinerja pegawai

Tabel 1.7. Inventori Peralatan Kerja pada Kantor Pos UPT DC Cibinong Tahun 2017-2018

No	Nama Barang	Kondisi Barang			Jumlah
		Baik(Baru)	Lama	Kurang Baik	
1	Meja Kerja	5	7	6	18
2	Kursi kerja	4	8	8	20
3	Kursi	-	8	4	12
4	Printer	8	6	2	16
5	Komputer	-	13	3	16
6	Telepon	-	6	1	7
7	Lemari dokumen/ arsip	-	8	2	10
8	Dispenser	-	6	1	7
9	AC	3	2	3	8
10	CCTV	3	-	-	3

11	Lampu	-	24	2	26
12	Jam dinding	-	7	1	8
13	Sofa	5	-	-	5
14	Tempat sepatu (rak besi)	2	-	-	2
15	Kipas angin	-	4	-	4

Sumber :*Hasil Survei Pengecekan Data Inventory Kantor Pos UPT DC Cibinong*, Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil survei penulis disetiap bagian divisi ruangan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong, ada beberapa fasilitas yang sudah lama atau belum diperbaiki maupun diganti yaitu : meja kerja, kursi, komputer, lemari, dispenser, dan lain-lain bahkan ada juga beberapa ruangan yang masih belum dilakukan pengecatan ulang terhadap warna dinding ruang lingkup lingkungan kerja. Penempatan barang disetiap ruangan ada 3 sampai 4 meja kerja, sedangkan penempatan komputer ada pada setiap meja yang sudah difasilitasi kecuali karyawan yang tidak memerlukan penggunaan printer dalam melaksanakan tugasnya, begitu pun dengan telepon hanya disimpan pada tempat tertentu saja. Dan ada beberapa ruangan pada sub bagian divisi yang suhu udaranya masih kurang nyaman karena panas ditandai dengan kurangnya pendingin ruangan seperti AC dan kipas angin dan masih terdapat beberapa ventilasi udara terbuka pada ruangan ber-AC sehingga tidak dapat berfungsi dengan baik dan mengakibatkan kualitas AC jadi menurun dan cepat rusak. Hal itupun yang dapat menimbulkan turunnya konsentrasi pada setiap pribadi karyawan sehingga hasil kerja pun tidak dapat sesuai dengan ekpetasi dan mencapai target yang optimal. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan yang akan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, salah satu indikasi kurang optimalnya kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja yang belum bisa terealisasikan pada PT. Pos Indonesia khususnya pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong sehingga menyebabkan penurunan kinerja serta tergesernya kedudukan PT. Pos Indonesia terhadap pangsa pasar atau sering disebut *Market Share* dalam industri pelayanan jasa kurir Indonesia yang digantikan oleh kompetitor lainnya yang baru seperti: JNE dan TIKI yang menempati urutan pertama dan kedua dalam dunia industri pelayanan jasa kurir Indonesia, kemudian ketidakmampuannya seorang karyawan dalam memenuhi target yang telah ditentukan. Hal ini pula yang mengidentifikasi adanya lingkungan kerja yang kurang baik serta tidak nyaman yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya di suatu perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)”. (Studi Kasus Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong).

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas dapat maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong yang dilihat dari hasil produktivitas dan hasil rekapitulasi nilai SMKI pada tahun sebelumnya yakni pada tahun 2017-2018 yang mengalami penurunan yang diakibatkan oleh beberapa indikator, salah satu faktor utama penyebabnya adalah lingkungan kerja yang kurang baik.
2. Kondisi Lingkungan kerja yang kurang baik yang diterapkan di perusahaan berdasarkan hasil wawancara terhadap Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong kepada bagian SDM sertadidukung adanya data pendukung mengenai faktor-faktor yang menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan terhadap hasil produktivitas karyawan yang belum optimal, data tersebut diperoleh dari hasil keluhan dan saran ketidakpuasan setiap karyawan, beberapa indikator penyebabnya adalah warna dinding yang kurang baik (pengecatan), temperatur atau suhu udara dalam lingkungan kerja, dekorasi (tata) ruang kerja yang masih kurang baik dan peralatan kerja yang sudah mulai usang dan ada yang beberapa yang sudah agak rusak.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antarlingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong, Dengan analisa tersebut maka dapat ditemukan permasalahan yang terjadi pada kantor pos tersebut, sehingga penulis diharapkan dapat memberikan saran atau masukan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Selain dari itu, maksud dari penelitian ini adalah sebagai bahan referensi dalam penyusunan proposal penelitian untuk pengajuan skripsi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis fakta mengenai kondisi lingkungan kerja pada Kantor pos Indonesia UPT DC Cibinong

2. Untuk menganalisis fakta mengenai kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong
3. Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan suatu kontribusi ilmu yang telah diperolehnya selama masa kuliah dengan cara memberikan solusi atau saran dan masukan dalam menangani permasalahan yang terjadi antara hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong agar Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong dapat menjadi lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan produktifitas Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terhadap penulis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca dan juga diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia sangatlah penting karena dapat memberikan keunggulan untuk bersaing diantara para pesaing, didalam sumber daya manusia terdapat sasaran suatu perusahaan, strategi, inovasi, dan tujuan organisasi suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat di katakan sebagai salah satu unsur yang paling vital dalm suatu organisasi. Hal tersebut dapat di katakan karena terdapat dua alasan yaitu: pertama, sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama oragnisasi dalam menjalankan bisnis. (Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE,MM dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia 2014*)

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2014:10)

Menurut Sedarmayanti, (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah “rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler (2017), *“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relation, healt and safety, and fairness concern”*.

Menurut Hasibuan (2015), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan kinerja karyawan dan mmeberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja” (Bohlander dan Snell 2014:4)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan oraganisas. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015), fungsi manajemen sumber daya manusia terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (training & development)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - Gaji atau upah
 - Insentive
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri :
 - Keuntungan (benefit)
 - Peayanan/kesejahteraan (service)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan & keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan

Kegiatan manajemen Sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu SP Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bawahan organisasi.
3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan , agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana .
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial
11. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:5) tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimal mungkin terhadap suatu organisasi
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa

tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada sumber daya manusia adalah sekedar agar dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya

4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diartikan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal serta membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan “Lingkungan kerja yaitu suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah suatu kegiatan yang ada di sekitar kerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam upaya meningkatkan produktivitas maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Yunanda : 2013)

Menurut Danang Sunyoto (2015) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, pengecatan, penerangan dan lain-lain.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2014:23) “*Although competitive pressures on most organizations are stronger than ever, some organizations are trying to realize a competitive advantage by fostering a positive work environment*”.

2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan bersifat negatif

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. **Kondisi lingkungan kerjafisik yang meliputi :**
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja : Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempengaruhi mobilitas bagi karyawan

untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja : Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan menimbulkan efektivitas kinerja 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 dan lain-lain
- 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 atasan
- d. Faktor sistem informasi : hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi Psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

- a. Rasa bosan : kebosanan kerja dapat disebabkan karena pekerjaan yang tidak enak, kurang bergajinya, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b. Kelelahan dalam bekerja : kelelahan dalam bekerja terdiri dari dua macam yaitu kelelahan kerja psikis dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turnover dan kecelakaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dan nonfisik dapat mempengaruhi psikologi karyawan dalam bekerja, kesehatan dan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas serta melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Nitisemito (2016 :159) indikator –indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan kerja dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara/sirkulasi udara
 - c. Kebisingan
 - d. Pengecatan (penggunaan warna)
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan ditempat kerja
2. Lingkungan Non Fisik
 - a. Hubungan karyawan dengan atasan
 - b. Hubungan antara karyawan

2.2.4 Faktor faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini ada beberapa faktor yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja yang dapat dikaitkan dengan kemampuan suatu kinerja karyawannya , sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya ditempat kerja) sangat beda manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang akan tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang akan menyebabkan mengalami kesalahan karena penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian akan sulit tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dan cahaya tidak langsung.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja (suhu udara) merupakan oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Dalam keadaan normal. Tiap anggota tubuh makhluk hidup mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal tubuhnya. Sehingga udara di sekitar pun dikatakan kotor apabila kadar oksigendalam udara di suatu lingkungan tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bebauan yang tidak sehat yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Pengecatan (warna dinding) penggunaan warna di lingkungan kerja perlu diperhatikan seratus di di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pewarnaan yang baik dan menarik serta cerah akan menghasilkan efek baru dan nyaman pada karyawan yang bekerja. Karena warna yang menarik dan cerah dapat memberikan pengaruh dan merangsang perasaan dan sifat manusia.
4. Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

5. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak (tata ruang gerak kerja), tata warna, perlengkapan, dan hal lainnya untuk bekerja.
6. Hubungan antar karyawan di tempat kerja untuk menjalin kerja sama antar karyawan agar lebih baik dan harmonis. Jika hubungan antar karyawan kurang baik dan tidak harmonis tentu saja akan membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal dan menimbulkan persaingan yang tidak sehat

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya di suatu perusahaan, yang mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan serta atasan, kemudian lingkungan fisik pada tempat kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengetian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan suatu pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mc Clelland dalam bukunya Syamsir Torang, (2015:74) mengemukakan bahwa, “Kinerja menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu: bertanggung jawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan”

“Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Anwar Prabu Mangkunegara 2015:67)

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, menurut Bernandi & Russel 2001 (dalam Riani 2011) performance merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikatakan efisien dan efektif (Stephen P. Robbins and Marry Coulter 2012:492).

Menurut Smith (2014) Menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”*.

Menurut Milkovich dan Boudreau (2016), *“The degree to which employees accomplish work requirements”*.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di berikan sebagai laporan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan suatu perusahaan atau organisasi dan meminimalisir berbagai kerugian dan menyempurnakan hasil kerja sesuai dan tanggung jawabnya dengan hasil seperi yang diinginkan dengan periode tertentu.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Syamsuddin dalam bukunya Syamsir Tohang(2013:75) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja ;

1. Keterampilan
2. Pengalaman
3. Kesanggupan

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Suparno Eko Widodo (2015:134) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjakankan tugas, baik secara kualitas maupun kuatitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perlaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara teoat dan cepa, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Keit Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012) yag merumuskan bahwa :

<i>Human Performance</i>	: <i>ability + Motivation</i>
<i>Motivation</i>	: <i>Attitude + Situation</i>
<i>Ability</i>	: <i>Knowledge + Skill</i>

Penjelasan dari rumusan kinerja diatas menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut :

A. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya pemimpindan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genisius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dlam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

B. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap attitude pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan oraganisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebliknya jika merka bersikap negatif terhdap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara

lain : hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinannya kerja dan kondisi kerja.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016:189):

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula dengan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengetahuan
Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasakan senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
13. Disiplin kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mondy, Noe Premeaux dalam Donni Priansa (2016:271) ada lima indikator kinerjayaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuatitas Pekerjaan berhubungan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualiatas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan menimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai
4. Inisiatif (*initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Menurut Wilson Bangun (2014:234), menyatakan bahwa standar kinerja pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas. Ada 5 dimensi yaitu :

1. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.
2. Ketetapan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila suatu pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat suatu pekerjaan bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
3. Jumlah pekerjaan
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai standar persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut dengan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran Karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dikerjakan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Menurut Robbins (2014) dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang di hasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.
2. Kualitas hasil kerja
Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.
3. Ketepatan waktu
Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Riani (2014) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi
Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi yang meliputi :
 - ◆ Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama untuk penilaian prestasi kerja.
 - ◆ Kesempatan promosi.

2.4 Penelitian sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mengambil judul mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan .

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Randy Prasetya Arifianto	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan pada PT Angkasa Citra Sarana Jakarta	Variabel <i>independent</i> Lingkungan Kerja Variabel <i>Dependent</i> : Kinerja Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X) 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Keamanan 5. Bau tidak sedap Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Kerja sama 5. Tanggung Jawab	Hasil penelitian di peroleh nilai koefisien rank spearman sebesar 0.073. hal ini berarti bahwa korelasi sangat lemah dan mempunyai hubungan dapat di abaikan. Nilai koefisien oenentu di peroleh sebesar 0.54% . Hal ini berarti bahwa, kontribusi variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0.54% sedangkan sisanya 99,46% merupakan faktir lain. Dalam uji hipotesis, dikemukakan bahwa nilai thitung < ttable = 0,68 < 10664, berarti tidak ada hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel kinerja Karyawan (Y)	Universitas Pakuan 2013
2	Afid Fidiyanto	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Surabaya	Variabel <i>independent</i> Lingkungan Kerja Variabel <i>Dependent</i> Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X) 1. Perlengkapan kerja 2. Kondisi kerja 3. Keamanan 4. Hubungan karyawan Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Sumber Daya 5. Kebutuhan Pengawasan 6. Dampak Inpersonal	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji korelasi Product Moment, maka dapat disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Surabaya. Taraf signifikan (p) sebesar 0.000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05(p<0.05), ini berarti korelasi tersebut signifikan. Hal ini menandakan bahwa Ho ditolak dan menerima Ha yang menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0.977 dimana koefisien korelasi hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang artinya, semakin besar lingkungan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (persero) Surabaya.	Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel SURABAYA (2012) digilib.uinsby.ac.id
3	Raka Agus	Hubungan Lingkungan Kerja	Variabel <i>independent</i> Lingkungan	Lingkuagn kerja : 1. Lingkungan	Dari hasil analisis koefesien korelasi person product moment ini menunjukan bahwa terdapat	Universitas Pakuan

	Priatna	Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen FnB Service pada Salak Tower Hotel Bogor	<i>Kerja</i> Variabel <i>Dependent</i> <i>Kinerja</i> <i>Karyawan</i>	kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Kinerja karyawan 1. Ketepatan 2. Efektivitas 3. Tanggung jawab 4. Kemandirian	hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Departemen FnB Service pada Salak Tower Hotel Bogor dengan koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0,600$ artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan department FnB service pada salak tower hotel bogor mempunyai hubungan kuat. Hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 36\%$ artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36% dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{(5,65)} > t_{(1,672)}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.	2017
4	Alita Rerra Careca	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Bandung	Variabel <i>independen</i> t : <i>Lingkungan Kerja</i> (X_1) dan <i>Motivasi Kerja</i> (X_2) Variabel <i>Dependent</i> : <i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	Lingkungan Kerja (X_1): 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja Non fisik Motivasi kerja (X_2): 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian	Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi yaitu sebesar 0,415. Berdasarkan hasil uji signifikansi di dapat nilai t hitung = 2,997 > t tabel = 2.660, maka H_0 ditolak, artinya berarti bahwa antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan. Untuk penelitian selanjutnya tentang variabel kinerja penulis merekomendasikan untuk mengkaji variabel- variabel lain mengenai lingkungan kerja karena terdapat beberapa aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini.	Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung 2013
5	Diah Indriani Suwondo	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin	Variabel <i>independen</i> t : <i>Lingkungan Kerja</i> (X_1)	Lingkungan Kerja 1. Suhu udara di tempat kerja 2. Tata ruang 3. Sirkulasi udara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja	JMK, VOL. 17, NO. 2 SEPTEMBER

		Kerja dengan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X_2) Variabel <i>Dependent</i> : <i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	4. Tingkat pencahayaan 5. Hubungan antar karyawan 6. Hubungan karyawan dengan pemimpin Disiplin Kerja (X_2) 1. Ketepatan bekerja 2. Kerapian berpakaian 3. Kepatuhan pada peraturan 4. Tanggung jawab Kinerja Karyawan 1. Ketepatan 2. Inisiatif 3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sma	berpengaruh dan da kaitannya berhubungan dengan Kinerja Karaywan pada Bank Kota Malang bahwa lingkungan kerja yang hyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, dan hasil uji t hitung menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja lebih besar daripada t tabel (1,684) , yakni sebesar 3,886 dan 4, 165. Cara kedua dapat dilihat dari nilai signifikansi. Nilai signifikansi lingkungan kerja dan disiplin kerja lebih kecil daripada 0,05, yakni masing-masing sebesar 0,00.	ER 2015. 135-144 Univeristas Kristen Petra Surabaya 2015
--	--	-------------------------------	---	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti memiliki pencapaian tujuan utama yang telah di tetapkan saat pembuatan perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan tentunya perusahaan harus menjalankan aktivitas dengan baik untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia karena manusia adalah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi dua jenis antara lain: lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, hubungan kerja sama antar karyawan di tempat kerja dan kelancaran organisasi.

Berdasarkan penjabaran tentang lingkungan kerja diatas maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : 1) Lingkungan Fisik : Penerangan, Temperatur (Suhu Udara), Peralatan Kerja, Penggunaan Warna (Pengecatan), Kebersihan lingkungan Kerja, Dekorasi (tata ruang) tempat kerja dan Keamanan Kerja. 2) Lingkungan Non Fisik : Hubungan karyawan dengan atasan, dan Hubungan antara karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan tetapi menjangkau lingkungan organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah kelulusan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

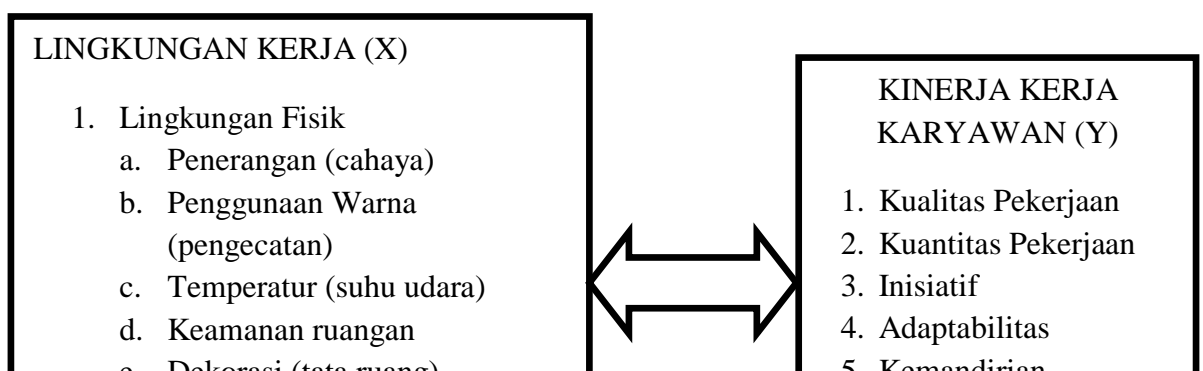
Berdasarkan penjabaran tentang kinerja karyawan di atas Menurut Mondy, Noe Premeaux dalam Donni Priansa (2016:271), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan adalah berhubungan volume pekerjaan dan hasil produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu serta berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam organisasi, kemudian adaptabilitas kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Pada Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang dimana lingkungan kerja disini berhubungan dengan kinerja karyawan di Kantor Pos UPT DC Cibinong. Adanya hubungan lingkungan kerja yang kurang nyaman, yang dapat menyebabkan penurunan tingkat produksi dan kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya tingkat kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Fenomena tersebut diperoleh berdasarkan data yang telah diberikan oleh perusahaan Kantor Pos UPT DC Cibinong serta berdasarkan hasil survey dan wawancara langsung yang di lakukan oleh peneliti oleh pihak perusahaan tersebut.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (*Independent*) dan Kinerja Karyawan (*Dependent*). Penelitian yang dilakukan ini akan menjelaskan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut ditandai dengan saling mempengaruhi atau tidaknya antara setiap variabel. Penentuan indikator pada masing – masing variabel pada bagian ini merupakan upaya untuk pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Penentuan indikator perlu dilakukan karena membantu peneliti untuk mengukur dan mengamati data, berikut gambar dari konstelasi dalam penelitian ini.

2.6 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran di atas, penulis membawa konstelasi penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun konstelasi penelitian yang penulis buat adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Konsetelasi Penelitian

1.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga terdapat hubungan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tbk, studi kasus Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan mengkaji hipotesis dan dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk ke dalam tipe korelasional karena dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja(*Independent*) dan variabel Kinerja Karyawan(*Dependent*).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yaitu Lingkungan kerja (X) dengan indikator terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, inisiatif, adaptabilitas, dan kemandirian.

Dalam penyusunan penelitian ini unit analisisnya berupa individual dan pimpinan yang menilai karena sumber data yang di peroleh dari responden karyawan dan penilaian pimpinan divisi operasional kepada setiap karyawan Kantor Pos UPT DC Cibinong divisi operasional.

Lokasi penelitian dalam penyusunan penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong yang terletak di JL. TegarBeriman No.7 Pakansari, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Kualitatif : Data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara, kuisisioner, dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X) berdasarkan data kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor penyebab penurunan kinerja karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong dan Kinerja Karyawan (Y)
2. Data Kuantitatif : Data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka mengenai variabel Lingkungan kerja (X) berdasarkan data inventori peralatan kerja dan Kinerja Karyawan (Y) pada data hasil produktivitas kinerja karyawan dan hasil rekapitulasi nilai SMKI karyawan.

Dalam Penelitian ini Peneliti menggunakan dua sumber data, diantaranya data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit

analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari data informasi melalui hasil wawancara dan tanggapan individu kepada karyawan Kantor Pos UPT DC Cibinong. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dari dokumen ataupun data perusahaan yang bersifat rahasia dan kepustakaan, referensi buku, dan internet. Dalam penelitian ini data yang di tampilkan penelitian adalah data hasil kinerja produktivitas Kantor Pos UPT DC Cibinong periode 2017-2018, data hasil rekapitulasi nilai SMKI tahun 2017-2018, data kondisi lingkungan kerja dan data inventori peralatan kerja pada Kantor Pos UPT DC Cibinong

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X (*independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*dependent*). Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuisioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, pada penelitian ini operasional variabel yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1.Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1. Lingkungan Fisik			
Lingkungan Kerja Variabel (X)	a. Penerangan /cahaya di tempatkerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangansesuaikebutuhan karyawan • Pencahayaan tidak menyilaukan • Tingkat pencahayaan yang ideal sesuai dengan luas ruangan 	Ordinal
	b. Temperaturatau Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat temperatur udara yang sesuai taramanusi dengan suhu ruangan • Pengaturan suhu udara yang ideal tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas • Penempatan/ tata letak ventilasi udara pada ruangan ber-AC dan ruangan terbuka • Adanya tanaman hijau yang membuat udara menjadi segar dan sejuk 	Ordinal
	c. Peralatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah peralatan kerja sesuai kebutuhan dan pemakaian karyawan • Kelengkapan peralatan kerja di perusahaan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi peralatan kerja berda sarkan waktu lama pemakaian 	
	d. Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> • Pemilihan warna yang menarik dan cerah di lingkungan kerja • Penataan warna yang sesuai di ruang kerja • Melakukan pengecatan ulang jika warna sudah terlihat usang dan kusam 	Ordinal
	e. Ruang gerak yang diperlukan (tataruang)	<ul style="list-style-type: none"> • Desain ruang sesuai dengan luas lingkungan kerja • Kondisi ruang kerja yang sesuai dengan jumlah karyawan berada dalam satu ruangan • Penataan ruang kerja yang tepat dan tertata rapi sehingga nyaman untuk bekerja dan mempunyai daya ketertarikan 	Ordinal
	f. Keamanan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan keamanan dan keselamatan lingkungan kerja • Lingkungan sekitar perusahaan • Keberadaan petugas keamanan / satpam dan teknologi CCTV 	Ordinal
2. Lingkungan Non Fisik			
	a. Hubungan karyawan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi dengan atasan • Menciptakan suasana kerja yang baik • Sikap atasan 	Ordinal
	b. Hubungan antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi dengan karyawan • Kerjasama • Kerjasama berlangsung dengan baik 	Ordinal
Kinerja Karyawan Variabel (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur • Tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan • Tingkat keterampilan dan kemampuan setiap karyawan yang inovatif 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Meminimalisir tingkat kesalahan dalam pengerjaan tugas 	
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecepatan kerja untuk mencapai target • Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan • Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien • Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan 	Ordinal
	3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Datang kerja lebih awal • Fleksibilitas berpikir • Kesediaan dalam menerima tanggung jawab 	Ordinal
	4. Adaptabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk beradaptasi • Kemampuan untuk bereaksi • Tingkat untuk mengubah suatu kebutuhan terhadap kondisi-kondisi yang ada 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif • Tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan kerja • Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari orang lain 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos UPT DC Cibinong bagian divisi produksi dan dipilih dengan cara sengaja dengan jumlah populasi 52 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode pengumpulan data di atas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner dan

wawancara. Metode pengumpulan data yang dipakai berdasarkan pada jenis dan sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Berikut data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- Wawancara yang peneliti lakukan adalah dengan berinteraksi dan berkomunikasi dengan pihak dari Kantor Pos UPT DC Cibinong
- Kuisisioner penelitian ditujukan kepada karyawan Kantor Pos UPT DC Cibinong pada Departemen produksi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan di bawah ini:

Tabel 3.2. Skala Lickert untuk kuisisioner

SS	Sangat Setuju/Sangat Baik	5
S	Setuju/Baik	4
R	Ragu – ragu/Kurang Baik	3
TS	Tidak Setuju/Tidak Baik	2
STS	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono 2015

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari Kantor Pos UPT DC Cibinong Industri untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap variabel, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknyasemua instrumen kuisioner yang berisi pernyataan dari setiap variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono 2015)

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015:365) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *AlphaCronbach*'. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *AlphaCronbach*'s $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *AlphaCronbach*'s $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana:

Jki = jumlah kuadran seluruh skor item

JKs = jumlah kuadran subjek

(Sugiyono 2015)

Tabel 3.3. Kriteria Penelitian Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

3.7.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = frekuensi relatif

F = frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = total frekuensi

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} = Rata – rata hitung

xi = Data ke- i

n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2014) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan Variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tertinggi selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

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

Menurut Sugiyono (2015) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3.4 Interpretasi Kriteria Hasil Penilaian Kuesioner

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak baik/ tidak baik
20% - 40%	Tidak Baik/ hampir tidak baik
40% - 60%	Kurang Baik/ kadang-kadang
60% - 80%	Baik/ sering
80% - 100%	Sangat Baik/ selalu

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju / Tidak setuju
20% - 40%	Tidak setuju / Kurang setuju
40% - 60%	Ragu-ragu / kadang-kadang
60% - 80%	Setuju / sering
80% - 100%	Sangat Setuju / selalu

3.7.3 Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016: 191). Rumus *Rank Spearman*.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2-1)} \text{ Dimana } \sum d_i^2 = [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

b_i = Ranking data variabel $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

R = Ranking

d_i = Selisih dari pasangan ranking ke- i

(Sugiyono 2016)

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Jika nilai $r = +1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang maka berkurang juga nilai variabel Y.

b. Jika nilai $r = -1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.

c. Jika nilai $r = 0$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan) . artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber : Sugiyono (2016:214)

3.7.4 Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% variabel. rumusnya:

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

Keterangan:

- t = t hitung
- r = Koefisien Nilai Korelasi
- r^2 = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2015)

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. $H_0 : \rho = 0$ tidak terdapat hubungan yang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong
2. $H_1 : \rho > 0$ terdapat hubungan yang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikan $< \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong .
2. Jika nilai signifikan $\geq \alpha$ 5% maka H_0 diterima, artinya terdapat hubungan yang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Untuk unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual karyawan dan pimpinan yang menilai, data yang diperoleh penulis dari respon setiap orang/individu untuk variabel lingkungan kerja sedangkan variabel kinerja karyawan adalah pimpinan yang menilai kinerja setiap karyawan. Individu yang dimaksud adalah karyawan Divisi Operasional Kantor Pos UPT DC Cibinong. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang diperoleh penulis secara langsung dari hasil kuesioner berupa pernyataan kepada Karyawan Divisi Operasional, dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen atau laporan lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Operasional, mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka seluruh karyawan yang berjumlah 52 orang dipilih sebagai sampel dan metode sampling dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode data primer yaitu survey dan observasi dengan metode survey yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan kuesioner sedangkan metode observasi yang dilakukan dengan teknik langsung yaitu dengan menggunakan panca indra peneliti atau tidak menggunakan alat bantu. Sedangkan data sekunder diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada seperti buku, jurnal, media masa serta perusahaan penyedia data. Untuk jumlah sampel data sebanyak 52 karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong. Kantor Pos UPT DC Cibinong yang berada di Kawasan Pemerintah Daerah Cibinong yang bertempat di JL. Tegar Beriman No.7 Pakansari Cibinong, Bogor, Jawa Barat yang merupakan salah satu cabang dari perusahaan pengembang terbesar di Indonesia yaitu PT Pos Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong berada di bawah naungan PT Pos Indonesia (Persero) Tbk. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dalam aktivitas pelayanan kepada masyarakat memiliki visi yaitu menjadi pilihan utama *stakeholder* domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai misi PT. Pos Indonesia (persero). Dengan misi memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global serta tidak lupa dengan memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang rapih, resiko dan bersih untuk dapat memberikan

kenyamanan kepada seluruh karyawan pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar tidak mengalami kebosanan atau kejenuhan pada individual ataupun kelompok yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

4.1.1 Profil Responden

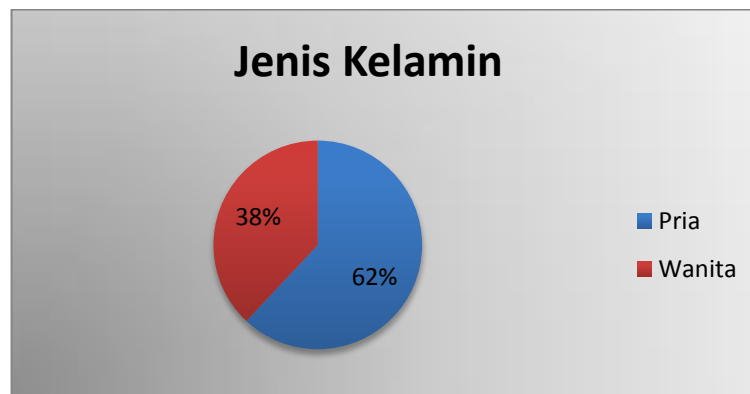
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan dari Kantor Pos UPT DC Cibinong.

1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	32	62%
2	Wanita	20	38%
Total		52	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)



Gambar 4.1 Grafik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin Responden

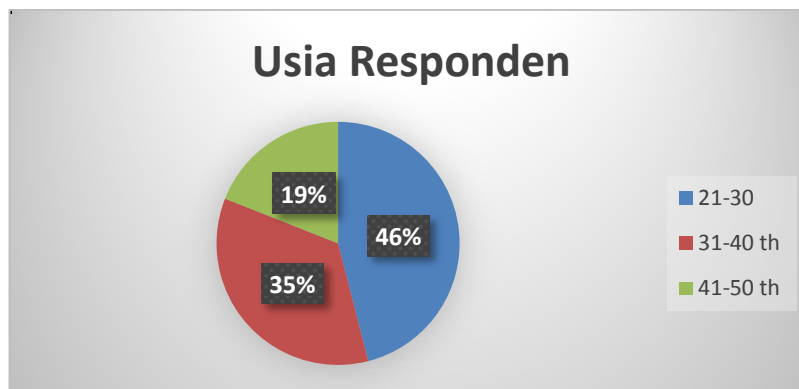
Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 32 responden dengan persentase 62% laki-laki dan 20 responden dengan persentase 38% wanita. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan responden wanita walaupun selisihnya hanya 12 orang.

2. Profil Responden berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2. Data Karyawan Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	21 - 30 Tahun	24	46%
2	31 - 40 Tahun	18	35%
3	41 - 50 Tahun	10	19%
Total		52	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)



Gambar 4.2 Grafik karyawan berdasarkan Usia Responden

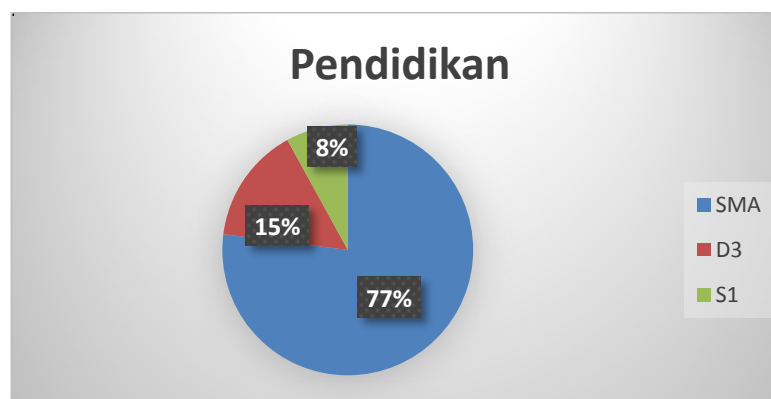
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 46%. Responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase 35%, kemudian responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 19%.

3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	40	77%
2	D3	8	15%
3	S1	4	8%
Total		52	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)



Gambar 4.3 Grafik Karyawan berdasarkan Pendidikan Responden.

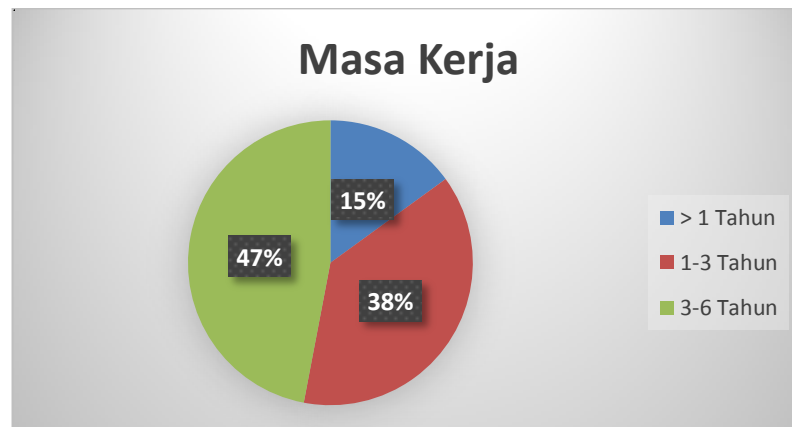
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang memiliki Pendidikan SMA yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase 77%, kemudian jumlah responden yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 8 responden dengan persentase 15%, selanjutnya jumlah responden yang memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 8%.

4. Profil Responden berdasarkan Masa bekerja

Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	> 1 Tahun	8	15%
2	1-3 Tahun	20	38%
3	3-6 Tahun	24	47%
Total		52	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)



Gambar 4.4. Grafik Karyawan berdasarkan Masa Kerja.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang masa kerjanya 1-3 tahun yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase 38%, kemudian jumlah responden yang masa kerjanya lebih dari 1-3 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 15%, selanjutnya jumlah responden yang masa kerjanya 3-6 tahun yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 47%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) $df (n-2)$ dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361.

- a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dilakukan dengan 8 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Pencahayaan					
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan lampu) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pencahayaan di tempat kerja mendukung pekerjaan	0,423	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Temperatur/Suhu Udara					
4	Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Ventilasi dan kondisi udara di ruang bekerja karyawan tidak berfungsi dengan baik	0,208	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
6	Pendingin udara yang ada di tempat kerja tidak bekerja dengan baik	0,441	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peralatan Kerja					
7	Kelengkapan peralatan kerja yang dibutuhkan sudah terpenuhi	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian	0,364	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Fasilitas di Kantor Pos UPT DC Cibinong memadai dan terpenuhi	0,395	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Penggunaan Warna (Pengecatan)					
10	Menurut saya, warna cat di tempat kerja kurang tepat dan menarik	0,483	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pemilihan warna yang tepat di ruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman	0,524	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Penataan warna tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja	0,375	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemanan Kerja					
13	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	0,380	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik	0,367	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Terdapatnya petugas keamanan/ satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja	0,423	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Dekorasi (Tata Ruang Kerja)					
16	Saya merasa ruang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas saya dalam bekerja	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat saya dalam bekerja	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan dengan Atasan					
19	Komunikasi dengan atasan yang cukup baik	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Saya merasa atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik	0,374	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan dengan Antar Karyawan					
22	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain	0,456	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24	Saya merasa kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja, dengan kriteria tabel 0,361 dari 24 pernyataan diketahui terdapat 2 instrumen yang valid dan 1 instrumen yang tidak valid.

- b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja					
1	Kinerja karyawan yaitu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan berusaha bekerja melebihi standar yang telah diberlakukan	0,371	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas Kerja					
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	0,370	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,428	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Kinerja karyawan yaitu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	0,395	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
9	Karyawan datang kerja lebih awal	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan	0,433	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Berfikir secara fleksibilitas	0,386	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan	0,375	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Adaptibilitas					
13	Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja	0,432	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	Berani untuk melakukan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam lingkungan kerja	0,425	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
17	Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah	0,402	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Saya melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Saya melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri	0,424	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan, dengan kriteria tabel 0,361 dari 20 pernyataan diketahui terdapat 20 instrumen valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dengan menggunakan 8 indikator yang dijabarkan melalui 24 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
.894	24	.899

Sumber : *Data output SPSS 23*

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,894 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 20. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.772	20

Sumber : *Data Output SPSS 23*

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Kinerja reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

4.2.2 Lingkungan Karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pada karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengontrol dan mengoptimalkan kinerja karyawan diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik maka akan mengoptimalkan tingkat kinerja, disamping itu jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan merasa nyaman dan kinerja pun tidak akan menurun.

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja yang diberadadiperusahaan maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel lingkungan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Penerangan sesuai kebutuhan karyawan

Tabel 4.9Pendapat Responden Mengenai Penerangan sesuai kebutuhan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	19	34%	95
Setuju	4	30	63%	120
Ragu-ragu	3	3	3%	9
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	224
Total Tanggapan Reponden	86%			

Sumber: data diolah2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 34%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 63%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3orang dengan presentase 3%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (224) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Penerangan sesuai kebutuhan karyawan”.

2. Pencapaian di tempat kerja mendukung pekerjaan.

Tabel 4.10. Pendapat Responden Mengenai Pencapaian di tempat kerja mendukung pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	22	34%	110
Setuju	4	28	60%	112
Ragu-ragu	3	2	6%	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	100%	228
Total Tanggapan Reponden	88%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 34%, yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 60%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2orang dengan presentase 6%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (225) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yng di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Pencapaian di tempat kerja mendukung pekerjaan” .

3. Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan

Tabel 4.11. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	24	46%	120
Setuju	4	27	52%	108
Kurang setuju	3	1	2%	3
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	231
Total Tanggapan Reponden	89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 34%, yang menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 65%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (231) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan” .

4. Dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja.

Tabel 4.12. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	18	26%	90
Setuju	4	33	73%	132
Ragu- ragu	3	1	2%	3
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	225
Total Tanggapan Responden			86%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 26%, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 73%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (225) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja” .

5. Ventilasi dan kondisi udara di ruang bekerja karyawan tidak berfungsi dengan baik.

Tabel 4.13. Pernyataan Responden Mengenai Pernyataan Ventilasi dan kondisi udara di ruang bekerja karyawan tidak berfungsi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	16	31%	80
Setuju	4	30	58%	120
Ragu-ragu	3	4	7%	12
Tidak setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	216
Total Tanggapan Reponden	83%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 58%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 7%, yang menjawab tidak setujuada 2 orang dengan presentase 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (216) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh yaitu sebesar 83% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja.

6. Pendingin udara yang ada ditempat kerja tidak bekerja dengan baik

Tabel 4.14. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pendingin udara yang ada ditempat kerja tidak bekerja dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	18	35%	90
Setuju	4	28	54%	112
Ragu-ragu	3	4	7%	12
Tidak setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	218
Total Tanggapan Reponden	84%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setujusebanyak 18 orang dengan presentase 35%, yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 54%, yang menjawab ragu-ragusebanyak 4orang dengan presentase 7%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (216) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yan diperoleh yaitu sebesar 83% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja” yang artinya responden setuju.

7.Kelengkapan peralatan kerja yang butuhkan sudah terpenuhi.

Tabel 4.15. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kelengkapan peralatan kerja yang butuhkan sudah terpenuhi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	3	6%	15
Setuju	4	4	7%	16
Ragu- ragu	3	19	36%	57
Tidak setuju	2	26	50%	52
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	140
Total Tanggapan Reponden	54%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setujusebanyak 3 orang dengan presentase 6%, yang menjawab baik sebanyak 4orang dengan presentase 7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 50% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (140) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh yaitu sebesar 54% yang artinya bahwa responden “ tidak setuju” mengenai pernyataan “Kelengkapan peralatan kerja yang butuhkan sudah terpenuhi” .

8. Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian.

Tabel 4.16. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	3	6%	15
Setuju	4	4	7%	16
Ragu-ragu	3	28	54%	84
Tidak setuju	2	17	33%	34
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	149
Total Tanggapan Reponden	57%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 7%, yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 28 orang dengan presentase 54%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 33% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (149) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 57% yang artinya bahwa responden “ragu-ragu” mengenai pernyataan “Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian” yang artinya responden ragu-ragu.

9. Fasilitas di Kantor Pos UPT DC Cibinong memadai dan terpenuhi.

Tabel 4.17 Pendapat Responden Mengenai Fasilitas di Kantor Pos UPT DC Cibinong memadai dan terpenuhi

Keterangan	Skor	Jumlah Orang (Responden)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	5	10%	25
Setuju	4	6	11%	24
Ragu-ragu	3	14	27%	42
Tidak setuju	2	27	52%	54
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	145
Total Tanggapan Responden			56%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, yang menjawab setuju sebanyak 6orang dengan presentase 11% yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 14 orang dengan presentase 27%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 52% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (145) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh sebesar 56% yang artinya bahwa responden “tidak setuju” mengenai pernyataan “Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian” yang artinya responden tidak setuju

10. Warna cat di tempat kerja kurang tepat dan menarik.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Menurut karyawan, warna cat di tempat kerja kurang tepat dan menarik

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	26	50%	130
Setuju	4	24	46%	96
Ragu-ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	232
Total Tanggapan Responden			89%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 50%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46%, yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (232) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 89% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Warna cat di tempat kerja kurang tepat dan menarik” yang artinya responden sangat setuju.

11. Pemilihan warna yang tepat diruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman.

Tabel 4.19. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Pemilihan warna yang tepat diruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	28	54%	140
Setuju	4	22	42%	88
Ragu-ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	234
Total Tanggapan Reponden	90%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setujusebanyak 28 orang dengan presentase 54%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 42%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (234) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 90% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Pemilihan warna yang tepat diruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman” yang artinya responden sangat baik.

12. Penataan warna tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja.

Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Penataan warna tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	16	31%	80
Setuju	4	34	65%	136
Ragu-ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	222
Totl Tanggapan Responden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 65%, yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (222) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Penataan warna tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja.” yang artinya responden sangat baik.

13.Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	32	61%	160
Setuju	4	18	35%	72
Ragu-ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	238
Total Tanggapan Reponden	91%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 61%, yang menjawab baik sebanyak 18orang dengan presentase 35%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (238) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 91% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.” yang artinya responden sangat setuju.

14. Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik.

Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	19	36%	95
Setuju	4	32	62%	128
Ragu- Ragu	3	1	2%	3
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	226
Total Tanggapan Reponden	87%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 62%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju banyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (226) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik..” yang artinya responden setuju.

15. Terdapatnya pertugas keamanan/ satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja.

Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Terdapatnya pertugas keamanan/ satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setujua	5	36	69%	180
Setuju	4	14	27%	56
Ragu-ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	100%	242
Total Tanggapan Reponden	93%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36orang dengan presentase 69%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 27%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (242) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 93% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “MengenaiTerdapatnya pertugas keamanan/ satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja.” yang artinya responden sangat setuju.

16.Ruang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas saya dalam bekerja.

Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai“Karyawan merasa ruang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas saya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat setuju	5	19	36%	95
Setuju	4	32	61%	128
Ragu-ragu	3	1	2%	3
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	226
Total Tanggapan Reponden	87%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19orang dengan presentase 36%, yang menjawab setuju sebanyak 32orang dengan presentase 61%, yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (242) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “MengenaiRuang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas saya dalam bekerja.” yang artinya responden setuju.

17. Kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat saya dalam bekerja

Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat saya dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	21	40%	105
Setuju	4	29	56%	116
Ragu-ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	227
Total Tanggapan Responden			87%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 40%, yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 56%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (227) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 87% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Mengenai kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat saya dalam bekerja.” yang artinya responden setuju.

18. Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja

Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	20	39%	100
Setuju	4	28	54%	112
Ragu-ragu	3	4	7%	12
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	224
Total Tanggapan Responden			86%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju tsebanyak 20orang dengan presentase 39%, yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 54%, yang menjawab ragu-ragusebanyak 4 orang dengan presentase 7%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (224) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 86% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja.” yang artinya responden setuju.

19.Komunikasi dengan atasan yang cukup baik

Tabel 4.27 Pendapat Responden MengenaiKomunikasi dengan atasan yang cukup baik

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat Setuju	5	24	46%	120
Setuju	4	25	48%	100
Ragu-ragu	3	3	6%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	229
Total Tanggapan Responden			88%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 46%, yang menjawab setujusebanyak 25 orang dengan presentase 48%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (229) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 88% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Komunikasi dengan atasan yang cukup baik.” yang artinya responden setuju.

20. Atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat

Tabel 4.28 Pendapat Responden Mengenai “Karyawan merasa atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat”.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	20	38%	100
Setuju	4	29	56%	116
Ragu-ragu	3	3	6%	9
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidaksetuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	225
Total Tanggapan Responden			87%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 56%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (225) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 87% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat.” yang artinya responden setuju.

21. Atasan memiliki sikap yang baik

Tabel 4.29 Pendapat Responden Mengenai “Karyawan merasa atasan memiliki sikap yang baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	26	50%	130
Setuju	4	20	38%	80
Ragu-ragu	3	6	12%	18
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidaksetuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	228
Total Tanggapan Responden			88%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 50%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (228) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 88% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “.Atasan memiliki sikap yang baik”.

22. Memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain

Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai”karyawan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan lain”.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	20	38%	100
Setuju	4	25	48%	100
Ragu-ragu	3	7	13%	21
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		62	100%	221
Total Tanggapan Responden			85%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setujusebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 48%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 13%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (221) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang diperoleh sebesar 85% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain”.

23. Menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan

Tabel 4.31 Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan”.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	20	38%	100
Setuju	4	25	48%	100
Ragu-ragu	3	7	13%	21
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	221
Total Tanggapan Responden			85%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setujusebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 48%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 13%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (221) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan”.

24. Kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik

Tabel 4.32 Pendapat Responden Mengenai “Karyawan merasa kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Persentase	Total Skor
Sangat setuju	5	20	38%	100
Setuju	4	25	48%	100
Ragu-ragu	3	7	13%	21
Tidak setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	221
Total Tanggapan Responden			85%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 48%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 13%, dan yang menjawab tidak setujudan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (221) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5

x 52 (Jumlah responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik”.

Tabel 4.33. Hasil Rata-Rata Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
PENCAHAYAAN				
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan lampu) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	224	86%	88%
2	Pencahayaan di tempat kerja mendukung pekerjaan	228	88%	
3	Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan	231	89%	
TEMPERATUR/ SUHU UDARA				
1	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja	225	86%	84%
2	Ventilasi dan kondisi udara di ruang bekerja karyawan tidak berfungsi dengan baik	216	83%	
3	Pendingin udara yang ada ditempat kerja tidk bekerja dengan baik	218	84%	
PERALATAN KERJA				
1	Kelengkapan peralatan kerja yang butuhkan sudah terpenuhi	140	54%	56%
2	Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian	149	57%	
3	Fasilitas di Kantor Pos UPT DC Cibinong memadai dan terpenuhi	145	56%	
PENGGUNAAN WARNA (PENGECATAN)				
1	Menurut saya, warna cat di tempat kerja kurang tepat dan menarik	230	89%	88%
2	Pemilihan warna yang tepat diruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman	234	90%	
3	Penataan warna tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja	222	85%	
KEAMANAN KERJA				
1	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	238	91%	90%
2	Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik	226	87%	
3	Terdapatnya petugas keamanan/ satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja	242	93%	
DEKORASI (TATA RUANG)KERJA				
1	Saya merasa ruang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas saya dalam bekerja	226	87%	87%
2	kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat saya dalam bekerja	227	87%	
3.	Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja	224	86%	
HUBUNGAN DENGAN ATASAN				
1.	Komunikasi dengan atasan yang cukup baik	229	88%	88%
2.	Saya merasa atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat	225	87%	
3.	Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik	228	88%	
HUBUNGAN DENGAN ANTAR KARYAWAN				
1.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain	221	85%	85%
2.	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan	221	85%	
3.	Saya merasa kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik	221	85%	
Total Tanggapan Responden		83%		

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 83% yang artinya sangat baik. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai Indikator pencahayaan, temperatur (suhu udara), peralatan kerja, penggunaan warna (pengecatan), keamanan kerja, dekorasi (tata ruang) kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan antar karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator kamanan kerja yaitu 90% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator peralatan kerja yaitu 56 %.

4.2.3 Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian karyawan meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Berikut ini merupakan tanggapan responden Manajer Personalia Kantor Pos UPT DC Cibinong mengenai pernyataan variabel Y Kinerja karyawan:

1. Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan.

Tabel 4.34 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat Baik	5	20	38%	100
Baik	4	32	62%	128
Kurang Baik	3	0	0%	0
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	228
Total Tanggapan Reponden	88%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karywan yang dinilai sangat baik sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab baik sebanyak 32 orang dengan presentase 62%, yang menjawab kurang baik sebanyak 0orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (228) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu

sebesar 88% yang artinya bahwa responden “baik” mengenai pernyataan “Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan”.

2. Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan.

Tabel 4.35. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat Baik	5	20	38%	100
Baik	4	28	54%	112
Kurang Baik	3	4	8%	12
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	224
Total Tanggapan Reponden	86%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang menjawab baik sebanyak 28 orang dengan presentase 62%, yang menjawab kurang baik sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (224) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan karyawan yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan”.

3. Karyawan berusaha bekerja melebihi standar yang telah diberlakukan.

Tabel 4.36. Pendapat Karyawan Mengenai Pernyataan Karyawan berusaha bekerja melebihi standar yang telah diberlakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat baik	5	19	36%	95
Baik	4	30	58%	120
Kurang Baik	3	3	6%	9
Tidak baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	224
Total Tanggapan Reponden	86%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, yang menjawab baik sebanyak 30 orang dengan presentase 58%, yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, dan yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (224) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan karyawan yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan”

4.Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi

Tabel 4.37. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	19	36%	95
Baik	4	27	52%	108
Kurang Baik	3	6	12%	18
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	221
Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik mengenai pernyataan “Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi” sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, yang dinilai baik sebanyak 27 orang dengan presentase 52%, yang dinilai Kurang Baik sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, dan yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (221) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau

melebihi dari teman-teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi.

5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.38. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat baik	5	20	38%	100
Baik	4	28	54%	112
Kurang Baik	3	4	8%	12
Tidak baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	224
Total Tanggapan Reponden	86%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan” sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang dinilai baik sebanyak 28 orang dengan presentase 54%, yang dinilai kurang baik sebanyak 4 orang dengan presentase 8%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (224) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa responden “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

Tabel 4.39. Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	22	42%	110
Baik	4	27	52%	108
Kurang Baik	3	2	4%	6
Tidak baik	2	1	2%	2
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	226
Total Tanggapan Reponden	87%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik ”tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan” sebanyak 22 orang dengan presentase 42%, yang dinilai baik sebanyak 27 orang dengan presentase 52%, yang dinilai kurang baik sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, dan yang dinilai tidak baik sebanyak 1 orang dengan presentase 2% dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (226) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total karyawan yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan”.

7.Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.40. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat Baik	5	16	31%	80
Baik	4	30	58%	120
Kurang Baik	3	6	11%	18
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	218
Total Tanggapan Reponden	84%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang dinilai baik sebanyak 30 orang dengan presentase 58%, yang dinilai kurang baik sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (218) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”.

8. Kinerja karyawan yaitu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.41. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Upaya Untuk Mengerjakan Tugas dengan Efektif dan Efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	16	31%	80
Baik	4	34	65%	136
Kurang Baik	3	2	4%	6
Tidak baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	222
Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Upaya Untuk Mengerjakan Tugas dengan Efektif dan Efisien” sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang dinilai baik sebanyak 34 orang dengan presentase 65%, yang dinilai Kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (222) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang dinilai yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Upaya Untuk Mengerjakan Tugas dengan Efektif dan Efisien”.

9. Karyawan datang kerja lebih awal.

Tabel 4.42. Karyawan datang kerja lebih awal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	16	31%	80
Baik	4	34	65%	136
Kurang Baik	3	2	4%	6
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	222
Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan datang kerja lebih awal” sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang dinilai baik sebanyak 34 orang dengan presentase 65%, yang dinilai kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (222) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang dinilai yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan datang kerja lebih awal”.

10. Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan

Tabel 4.43. Pendapat Responden Mengenai Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Presentase	Skor Total
Sangat baik	5	10	19%	50
Baik	4	24	46%	96
Kurang baik	3	16	31%	48
Tidak baik	2	2	4%	4
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	198
Total Tanggapan Reponden	76%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan”, sebanyak 10 orang dengan presentase 50%, yang dinilai baik sebanyak 24 orang dengan presentase 46%, yang dinilai kurang baik sebanyak 16 orang dengan presentase 31% dan yang dinilai tidak baik sebanyak 2 orang dengan presentase dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (198) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yang dinilai yaitu sebesar 76% yang artinya bahwa responden termasuk dalam kriteria “Baik” mengenai pernyataan “Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan”.

11. Berfikir secara fleksibilitas.

Tabel 4.44. Berfikir secara fleksibilitas.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Presentase	Skor Total
Sangat Baik	5	26	50%	130
Baik	4	24	46%	96
Kurang Baik	3	2	4%	6
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	232
Total Tanggapan Reponden	89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “berfikir secara fleksibilitas”, sebanyak 26 orang dengan presentase 50%, yang dinilai baik sebanyak 24 orang dengan presentase 46%, yang dinilaikurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 4% dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (232) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Berfikir secara fleksibilitas”.

12. Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan.

Tabel 4.45. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat Setuju	5	26	50%	130
Setuju	4	24	46%	96
Ragu- Ragu	3	2	4%	6
Tidak setuju	2	0	3%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	232
Total Tanggapan Reponden	89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan”, sebanyak 26 orang dengan presentase 50%, yang dinilai baik sebanyak 24 orang dengan presentase 46%, yang dinilai kurang baik sebanyak 2orang dengan presentase 4% dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (232) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan.

13.Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Tabel 4.46. Pendapat Responden Mengenai PernyataanDapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat baik	5	26	50%	130
Baik	4	24	46%	96
Kurang Baik	3	2	4%	6
Tidak baik	2	0	3%	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	232
Total Tanggapan Reponden	89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik ”Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya”, sebanyak 26 orang dengan presentase 50%, yang dinilai baik sebanyak 24 orang dengan presentase 46%, yang dinilai Kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 4% dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (232) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya.”

14. Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.47. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	22	42%	110
Baik	4	27	52%	108
Kurang baik	3	2	4%	6
Tidak baik	2	1	2%	2
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	226
Total Tanggapan Reponden	87%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja”, sebanyak 22 orang dengan presentase 42%, yang dinilai baik sebanyak 27 orang dengan presentase 52%, yang dinilai kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang dinilai tidak baik sebanyak 1 orang dengan presentase 2% dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (226) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja”.

15. Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman

Tabel 4.48. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat Baik	5	20	38%	100
Baik	4	32	62%	128
Kurang Baik	3	0	0%	0
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	228
Total Tanggapan Reponden	88%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman”, sebanyak 20 orang dengan presentase 38%, yang dinilai baik sebanyak 32 orang dengan presentase 62%, yang dinilai kurang baik sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (228) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 88% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman”.

16. Berani untuk melakukan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam lingkungan kerja

Tabel 4.49. Berani untuk melakukan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Total Skor
Sangat baik	5	16	31%	80
Baik	4	30	58%	120
Kurang Baik	3	6	11%	18
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	218
Total Tanggapan Reponden	84%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Berani untuk melakukan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam lingkungan kerja”, sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang dinilai baik sebanyak 30 orang dengan presentase 58%, yang dinilai kurang baik sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (218) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84% yang artinya bahwa karyawan “Sangat Baik” mengenai pernyataan “Berani untuk melakukan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam lingkungan kerja”.

17. Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah

Tabel 4.50. Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	19	36%	95
Baik	4	27	52%	108
Kurang Baik	3	6	12%	18
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	221
Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah”, sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, yang dinilai baik sebanyak 27 orang dengan presentase 52%, yang dinilai kurang baik sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (221) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan karyawan yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah”.

18. Karyawan melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai

Tabel 4.51. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Saya melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	16	31%	80
Baik	4	34	65%	136
Kurang baik	3	2	4%	6
Tidak baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	222
Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik sebanyak 16 orang dengan presentase 31%, yang dinilai baik sebanyak 34 orang dengan presentase 65%, yang dinilai kurang baik sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (222) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat baik” mengenai pernyataan “Saya melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai”.

19. Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain

Tabel 4.52. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Baik	5	19	36%	95
Baik	4	30	58%	120
Kurang Baik	3	3	6%	9
Tidak Baik	2	0	0%	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	224
Total Tanggapan Reponden	86%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain”, sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, yang dinilai baik sebanyak 30 orang dengan presentase 58%, yang dinilai kurang baik sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, dan yang dinilai tidak baik dan sangat tidak baik sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (224) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain”

20. Karyawan melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri

Tabel 4.53. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat baik	5	22	42%	110
Baik	4	27	52%	108
Kurang baik	3	2	4%	6
Tidak Baik	2	1	2%	2
Sangat Tidak baik	1	0	0%	0
Jumlah		52	100%	226
Total Tanggapan Reponden	87%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang dinilai sangat baik “Karyawan melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri lain”, sebanyak 22 orang dengan presentase 42%, yang dinilai baik sebanyak 27 orang dengan presentase 52%, yang dinilai Kurang baik sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, dan yang dinilai tidak baik sebanyak 1 orang dengan presentase 2% dan sangat tidak baik sebanyak 0 dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (226) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×52 (Jumlah responden) = 260. Sehingga hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa karyawan “sangat baik” mengenai pernyataan “Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan”.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tbk, studi kasus Kantor Pos UPT DC Cibinong mayoritas mampu bekerjasama, Berikut nilai rata-rata-rata penilaian pimpinan variabel Kinerja :

Tabel 4.54. Hasil Rata-Rata Penilaian Pimpinan Divisi Operasioanal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
KUALITAS				
1	Kinerja karyawan yaitu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan	228	88%	86%
2	Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan	224	86%	
3	Karyawan berusaha bekerja melebihi standar yang telah diberlakukan	224	86%	
4	Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi	221	85%	

KUANTITAS				
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	224	86%	85%
2	Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	226	87%	
3	Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	218	84%	
4	Kinerja karyawan yaitu menegrikan tugas dengan efektif dan efisien	222	85%	
INISIATIF				
1	Karyawan datang kerja lebih awal	222	85%	85%
2	Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan	198	76%	
3	Berfikir secara fleksibilitas	232	89%	
4.	Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan	232	89%	
ADAPTIBILITAS				
1	Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya	232	89%	87%
2	Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja	276	87%	
3	Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman	228	88%	
4	Berani untuk melakukakan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam limgkungan kerja	218	84%	
KEMANDIRIAN				
1	Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah	221	85%	86%
2	Saya melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai	222	85%	
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain	224	86%	
4	Saya melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri	226	87%	
Total Tanggapan Responden		86%		

Berdasarkan Tabel hasil rata-rata total penilaian pimpinan mengenai variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 86% yang artinya sangat baik. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai Indikator Kuantitas, Kualitas, Inisiatif, Adaptabilitas dan Kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden perindiakator, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator Adaptibilitas yaitu 87% Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Kualitas Pekerjaan dan Inisiatif yaitu 85%.

4.2.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

Berikut adalah tabel hubungan antara variable pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 4.54. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong

Correlations			x1	y1
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.667**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	52	52
	y1	Correlation Coefficient	.667**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,667. Artinya lingkungan terjadinya kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan.

Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,667^2 \times 100\%$$

$$KD = 44,48\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan lingkungan kerja dapat memiliki kontribusi kinerja karyawan sebesar 44,48%, Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Lingkungan Kerja pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden yang didapatkan dari uji hasil kuesioner yang di berikan kepada karyawan Divisi Operasional (produksi) dan pimpinan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong untuk menilai suasana ataupun kondisi lingkungan kerja dimana tempat karyawan bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya yang di golongan berdasarkan perindikator menurut Sedarmayanti yaitu :

1. Pencahayaan, berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 88% yang artinya sangat baik ,dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik karena idealnya suatu ruangan kerja dalam suatu perusahaan dapat dibuktikan dengan cara menghitung suatu tingkat penerangan dalam suatu ruangan kerja atau perusahaan di sesuaikan dengan luas ruangan dengan watt dan lampu yang digunakan dan sesuai dengan

UU no.1405 tahun 2002 yaitu; “ penerangan adalah jumlah penyinaran pada kegiatan suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegoatan secara efektif penyinaran langsung maupun tidak langsung yaitu 60-90lux karena memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

2. Temperatur/suhu udara berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 84% yang dinyatakan sangat baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik dengan tingkat temperatur atau suhu udara yang baik pada 24°C - 27°C , kemudian pada ruangan ber-Ac tidak seharusnya ada ventilasi udara yang terbuka dan jendela harus ditutup pada saat AC dihidupkan pada lingkungan kerja.
3. Peralatan kerja berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 56% yang dinyatakan kurang baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (40%-60%) sehingga dapat disimpulkan kurang baik alat-alat yang di butuhkan untuk mendukung kerja karyawan pada perusahaan dan mendapatkan hasil yang optimal pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong, yang dimana peralatan kerjanya tidak terpenuhi secara maksimal karena masih kurangnya kelengkapan peralatan kerja yang dibutuhkan kemudian kondisi peralatan kerja layak pakai belum berdasarkan waktu pemakaian serta dapat disimpulkan fasilitas di Kantor Pos tersebut belum memadai dan terpenuhi.
4. Penggunaan warna (pengecatan) berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 88% , dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan baik artinya penggunaan warna di lingkungan kerja, Pewarnaan yang baik dan menarik serta cerah akan menghasilkan efek baru dan nyaman pada karyawan yang bekerja. Karena aran yang menarik dan cerah dapat memberikan pengaruh dan merangsang perasaan dan sifat manusia.
5. Keamanan kerja berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 90%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan Sangat Baik suatu kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman sehingga setiap individual yang bekerja merasa nyaman dan aman karena berada lingkungan yang aman.
6. Dekorasi (tata ruang) kerja berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 90%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan Sangat Baik adalah hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak (tata ruang gerak kerja), tata warna, perlengkapan, dan hal lainnya untuk bekerja.
7. Hubungan dengan atasan ataupun antar karyawan berdasarkan hasil yang diperoleh hasil rata-ratanya adalah 88% untuk indikator hubungan dengan atasan dan 85% indikator hubungan dengan antar karyawan , dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan baik hubungan menjalin kerja sama antar karyawan ataupun dengan atasan agar lebih baik dan harmonis. Jika hubungan antar karyawan kurang baik dan tidak harmonis tentu

saja akan membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal dan menimbulkan persaingan yang tidak sehat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yakni sebesar 83%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) artinya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, hubungan kerja sama antar karyawan di tempat kerja dan kelancaran organisasi. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling besar adalah indikator keamanan kerja sebesar 90% dengan pernyataan “terdapat petugas keamanan/satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah peralatan kerja sebesar 56% dengan pernyataan “kelengkapan peralatan kerja yang dibutuhkan sudah terpenuhi.

4.3.2. Kinerja Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Priansa(2011) yaitu suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya “Penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk mengevaluasi kualitas kerja individu pada sebuah organisasi. Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, inisiatif adaptabilitas dan kemandirian. Berdasarkan hasil pengujian dari hasil rata-rata penilaian pimpinan mengenai kinerja karyawan pada Kantor Pos UPT DC Cibinong yang digolongkan berdasarkan perindikator, dari jawaban kuesioner maka diperoleh hasil :

1. Indikator kualitas dengan hasil yang diperoleh sebesar 86% yang artinya sangat baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik, perusahaan kantor pos menganggap bahwa kualitas karyawannya yang bekerja memiliki kualitas yang sangat baik setiap individualnya sesuai dengan prosedur dan SOP yang telah ditentukan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dengan tingkat keterampilan, kemampuan(IQ) serta tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Indikator kuantitas dengan hasil yang diperoleh sebesar 85% yang artinya sangat baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik. Untuk mengetahui kuantitas kinerja karyawan pada perusahaan adapun hal-hal yang dapat dinilai yaitu dengan cara mengukur hasil pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan hasil yang optimum dan dengan

menggunakan tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kuantitas dalam suatu perusahaan berhubungan dengan volume pekerjaan suatu karyawan dengan hasil pekerjaannya yang di selesaikan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai target tau tidaknya dengan tingkat kecapatan yang tinggi secara efisien dan efektif. Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong divisi operasional (produksi) mampu bekerja dengan kuantitas dengan sangat baik.

3. Indikator inisiatif dengan hasil yang diperoleh sebesar 85% yang artinya sangat baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik, semakin tinggi inisiatif individu yang bekerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi maka perusahaan tersebut mampu bersaing dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap stabil dan terus bergerak untuk melakukann beberapa hal walaupun dalam keadaan dan masalah sulit sekalipun kemudian dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru supaya perusahaan dapat berkembang maju setiap periodenya dan menciptakan suasana yang nyaman sehingga karywan tidak merasa jenuh/bosan.
4. Indikator adaptibilitas dengan hasil yang diperoleh sebesar 87% yang artinya sangat baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik. Adaptibilitas atau sering dikenal dengan adaptasi (*adaptation*), sesuai dengan teori tingkat adapatsi menurut helson ada 2 yaitu prose adapatasi (*adaptation*) dan penyesuaian diri (*adjustment*). Kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
5. Kemandirian diperoleh hasil sebesar 86% yang artinya sangat baik, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan sangat baik. Kemandirian karyawan yang dimiliki pada Kantor Pos UPT DC Cibinong berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan menimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan Tabel hasil rata-rata total penilaian pimpinan mengenai variabel Kinerja yaitu sebesar 86% yang artinya sangat baik. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada Kantor Pos UPT DC Cibinong sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai Indikator Kuantitas, Kualitas, Inisiatif, Adaptabilitas dan Kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator Adaptibilitas yaitu 87% Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Kualitas Pekerjaan dan Inisiatif yaitu 85%.

4.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kantor Pos UPT DC Cibinong

Untuk membuktikan hubungan tersebut dapat dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s=0,667$, artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong mempunyai hubungan yang kuat dan nilai $\text{sig}.0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong, maka hipotesis diterima.

Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu perusahaan yang sangat penting. Hal ini mengingat karena jika kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan terhindar dari virus atau bakteri yang dapat mengakibatkan penurunan kesehatan individual, rasa nyaman dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan serta meminimalisir kesalahan dalam melakukan tanggung jawab pada pekerjaan yang diterimanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Randy Prasetya Arifianto., 2013 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Angkasa Citra Sarana Jakarta yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tbk, studi kasus Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong divisi operasional, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap karyawan terkait dengan lingkungan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong menunjukkan hasil rata-rata sebesar 83%, dimana hasil nilai tersebut berada di interval (80%-100%) yang artinya bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong sangat baik. Begitu pula hasil penilaian pimpinan divisi operasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong menunjukkan hasil rata-rata sebesar 86%, dimana hasil tersebut berada di interval (80%-100%) yang artinya bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, jadi ketika kondisi lingkungan kerja didalam perusahaan memiliki kondisi ataupun keadaan yang baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Hasil tersebut sejalan dengan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,667 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan.

5.2 Saran

Saran-saran yang dikemukakan oleh peneliti diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan masalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Saran peneliti dikemukakan sebagai berikut:

1. Praktik

- a. Lebih menangani sirkulasi udara di tempat kerja, seperti pengecekan secara berkala pada bagian ventilasi udara serta temperatur (suhu udara) agar udara di tempat kerja bisa lebih bersih dan sehat serta pengecekan sarana dan prasarana di perusahaan seperti : peralatan kerja yang di butuhkan oleh karyawan yang di perbarui sesuai dengan lama waktu pemakaian sehingga karyawan bisa lebih nyaman dan meningkatkan kinerjanya.
- b. Terkait dengan menciptakan rasa nyaman dan timbulnya rasa semangat kerja pada setiap karyawan sebaiknya perusahaan melakukan penataan ulang atau memberikan pewarnaan (pengecatan) yang menarik pada tata

ruang kerja agar setiap individu untuk dapat membangun rasa semangat pada saat bekerja dan meminimalisir rasa stress/bosan terhadap karyawan dan tujuan perusahaan tidak akan terhambat dan dapat tercapai secara optimal.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti, agar memberikan masukan untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Catatan ke-16. Yogyakarta : BPF
- Arifianto Prasetya, Randy. 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Citra Sarana Jakarta*. Universitas Pakuan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Davis, Keith. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta :Erlangga.
- Desller, Garry 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12 New Jersey Person.
- Careca Rerra, Alita. 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos UPT DC Cibinong*. Skripsi. Universitas Widyatama Bandung.
- eJournal Ilmu Administrasi Negara, 3(4), 2015:1912-1926 ISSN 0000-0000, ejoernal.an.fisip-unmul.org©Compyright 2015
- Fidianto, Afid. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Surabaya*. Insistitut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. <https://digilib.uinsby.ac.id>.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Cv. Jl. Geger Kalong Hilir No.84 Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Catatan ke-16. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Indah Puji, Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Laksama. Jakarta.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dalam praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Catatan ke-3. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MitraWacana Media.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Noe, Mondy. 2008. *Human Resources Management*. New Jersey : Pearson

- Priansa Juni, Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Prasetya, Randy 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Citra Sarana Jakarta*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Serdamayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, P Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyonto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Stephen P. Robbins and Marry Coulter. (2012). *Management 11th edition*. (New Jersey :Pearson)
- Sugiyono.2010. *Kinerja Karyawan*. Jakarta. Kencana Prenada Medddia Grup.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Statistik*. Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-28. Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Soekidjo, Notoadmojo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persadar. Widiasarana Indonesia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Veitzhal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari Teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

LAMPIRAN

**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL X
LINGKUNGAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
X=LINGKUNGAN KERJA						
PENCAHAYAAN						
1.	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan lampu)di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Pencahayaan di tempat kerja mendukung pekerjaan					
3.	Penempatan cahaya yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan					
TEMPERATUR/ SUHU UDARA						
4.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat kerja					
5.	Ventilasi dan kondisi udara di ruang bekerja karyawan tidak berfungsi dengan baik					
6.	Pendingin udara yang ada ditempat kerja tidk bekerja dengan baik					
PERALATAN KERJA						
7.	Kelengkapan peralatan kerja yang butuhkan sudah terpenuhi					
8.	Kondisi peralatan kerja layak pakai berdasarkan waktu pemakaian					
9.	Fasilitas di Kantor Pos UPT DC Cibinong memadai dan terpenuhi					
PENGUNAAN WARNA (PENGECATAN)						
10.	Menurut saya, warna cat di tempat kerja kurang tepat dan menarik					
11.	Pemilihan warna yang tepat diruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman					
12.	Penataan warna tepat dan menarik pada tempat kerja dapat menimbulkan gairah dalam bekerja					
KEAMANAN KERJA						
13.	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin					
14.	Lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat baik					
15.	Terdapatnya pertugas keamanan/ satpam dan teknologi CCTV di lingkungan kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja					
DEKORASI (TATA RUANG)KERJA						
16.	Saya merasa ruang kerja yang telah diatur oleh perusahaan kurang baik sehingga mengganggu aktivitas saya dalam bekerja					
17.	kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat saya dalam bekerja					
18.	Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja					
HUBUNGAN DENGAN ATASAN						
19.	Komunikasi dengan atasan yang cukup baik					
20.	Saya merasa atasan dapat menciptakan suasana pada waktu yang tepat					
21.	Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik					

HUBUNGAN DENGAN ANTAR KARYAWAN						
22.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
23	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama karyawan					
24.	Saya merasa kerjasama antar karyawan yang telah berlangsung dapat berjalan dengan baik					

**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SB	B	KB	TB	STB
Y= KINERJA KARYAWAN						
KUALITAS						
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan					
2.	Karyawan berusaha memeriksa kembali hasil kerja untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang memuaskan					
3.	Karyawan berusaha bekerja melebihi standar yang telah diberlakukan					
4.	Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya serta tingkat ketelitian dalam bekerja yang tinggi					
KUANTITAS						
5.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
6.	Tingkat kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					
7.	Karyawan berusaha mencapai target jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
8.	Kinerja karyawan yaitu menegrjakan tugas dengan efektif dan efisien					
INISIATIF						
9.	Karyawan datang kerja lebih awal					
10.	Dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan					
11.	Berfikir secara fleksibilitas					
12.	Karyawan harus dapat menciptakan inovatif dan ide-ide baru agar bekerja tidak jenuh/bosan					
ADAPTIBILITAS						
13.	Dapat beradaptasi secara baik dengan suasana lingkungan kerja dimana tempat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya					
14.	Kemampuan untuk bereaksi dalam lingkungan kerja					
15.	Karyawan dapat mengubah suasana kerja menjadi lebih nyaman					
16.	Berani untuk melakukakan sesuatu yang baru dan mengenali setiap suasana yang ada dalam limgkungan kerja					
KEMANDIRIAN						
17.	Karyawan memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah					
18.	Saya melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai					
19.	Karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan dengan karyawan lain					
20.	Saya melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan keinginan sendiri					

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	
1	4	5	5	4	4	5	2	3	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
2	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	
5	5	4	5	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
6	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	5	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	4	3	
7	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	2	2	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	
8	4	4	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	4	4	5	3	2	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5	
9	5	4	4	4	3	4	4	2	3	5	3	4	2	2	3	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	
10	3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	5	2	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	
11	4	5	5	4	4	4	3	2	2	5	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	
12	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	
13	4	4	5	4	4	4	2	3	2	4	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	
14	5	3	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	3	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	
15	5	4	4	5	4	4	2	3	2	4	5	4	3	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	
16	4	5	5	4	5	3	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	
17	5	4	4	4	4	5	3	2	2	5	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
18	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	
19	5	4	5	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	
20	4	5	4	5	4	4	2	3	5	4	5	5	3	5	3	3	2	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
21	5	5	5	4	4	4	3	2	2	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	
22	4	4	4	5	4	5	5	3	2	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
23	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	
24	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5
25	5	4	4	4	4	5	2	5	2	4	5	4	4	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	
26	4	5	5	5	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	3	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	
27	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	
28	5	4	4	5	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
29	5	5	4	4	3	5	3	2	2	4	4	4	5	5	3	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
30	4	5	4	4	4	3	2	3	2	5	5	4	4	4	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
31	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
32	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	
33	5	5	5	5	3	5	2	3	3	5	4	5	5	4	2	2	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
34	4	4	5	4	5	4	2	2	4	4	5	5	4	5	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
35	4	4	4	4	4	5	3	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
36	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	
37	4	5	5	4	4	5	2	3	5	4	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
38	4	4	4	5	5	5	3	2	2	5	5	4	4	4	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
39	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	
40	4	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	
41	4	4	5	4	5	4	2	3	3	5	5	4	4	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
42	4	4	3	5	5	5	2	2	2	5	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
43	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	
44	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
45	4	4	5	4	4	5	2	3	2	5	5	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	
46	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
47	4	4	5	4	4	5	2	3	2	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
48	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
49	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
50	4	4	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
51	4	5	4	4	4	5	3	2	3	5	5	4	4	4	2	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
52	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
1	5	5	3	5	4	4	3	4	3	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4
6	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
8	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5
9	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4
10	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4
13	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5
14	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4
16	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5
17	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
18	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5
19	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4
21	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
23	5	4	3	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5
25	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
27	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4
28	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
30	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
31	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
33	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
34	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
35	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5
36	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
37	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4
38	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
39	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
40	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
41	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
42	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
43	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3
44	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
45	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
46	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
50	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
51	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
52	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2