



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA DI JAKARTA SELATAN**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Sopan Sofian Dinulhak
0211 13 113

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



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

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA JAKARTA SELATAN**

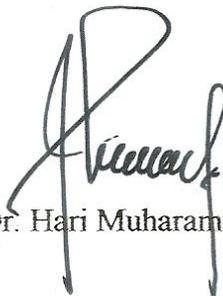
SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu Tanggal : 24 Januari 2018

Sopan Sofian Dinulhak
021113113

Menyetujui,

Dosen Penilai,



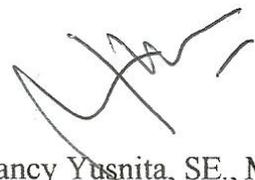
(Dr. Hari Muharam. SE, MM)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Karma Syarif, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

ABSTRAK

Sopan Sofian Dinulkhak, 021113113, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pajar Gemilang Saputra, Ketua Komisi Pembimbing Karma Syarief, SE., MM. dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy yusnita, SE., MM., 2017.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu lingkungan kerja yang ada diperusahan kurang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian bagian tertentu. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan dan bisa mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa erat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian PT. Pajar Gemilang Saputra

Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan yang bergerak dibidang *garment* Lokasi penelitian yang dilakukan pada PT. Pajar Gemilang Saputra , data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dan jumlah responden sebanyak 66 responden, metode yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif eksploratif, metode penelitian yang digunakan *explanatory survey*, serta metode analisis statistik kuantitatif, koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment*, *koefisien determinasi* dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan dari hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai $r_s = 0.815$. dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada interval 0.80 – 1.000. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 66.42% yang menunjukkan besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 33.58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9.1711 > 1.66901$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan nyata antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Pajar Gemilang Saputra.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia yang telah diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana muda pada Universitas Pakuan Bogor.

Tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulisan ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
2. Bapak Herdiyana, SE., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, M.M., SE., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
4. Karma Syarief , SE., MM., Selaku Ketua Dosen Pembimbing.
5. Ibu Nancy yusnita, SE., MM., Selaku Anggota Dosen Pembimbing.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Staff Tata Usaha yang telah memberikan kemudahan dalam melakukan administrasi perkuliahan.
8. Ibu ciciliai, Selaku Pihak SDM PT. Pajar Gemilang Saputra
9. Kedua orangtua tercinta Bapa Edi saputra dan Mamah een nuraeni yang telah memberikan Do'a dan semangat yang tak pernah terhenti kepada penulis.
10. Kakakku Nurhalimah, Indri yanti dan adikku Liyya Priliyeendi yang telah memotivasi secara moral dan materil demi kelancaran dan kesuksesan penulis.
11. Sahabatku Rezha Delviandra Fahlevi S.E., Agni Rizky M., teman-teman Paviliund Club dan Texaz 68.12 yang selalu memberikan masukan serta semangat pada penulis.
12. Seluruh teman-teman dan keluarga besar Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2013 dan teman-teman seperjuanganku kelas C & D Jurusan Manajemen. Terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah.

semoga tali silaturahmi kita terjalin dan semoga kita semua menjadi orang yang sukses.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun bagi penulis karya ilmiah ini.

Akhir kata perkenankanlah penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Bogor, Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi masalah	7
1.2.2. Perumusan masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud penelitian	8
1.3.2. Tujuan penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Lingkungan Kerja	11
2.2.1. Pengertian lingkungan kerja	11
2.2.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	12
2.2.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	14
2.3. Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja	19
2.3.5. Metode Penilaian Kinerja	21
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	24
2.5. Hipotesis Penelitian	25

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	26
3.2.	Objek, Unit Analisi, dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1.	Objek Penelitian	26
3.2.2.	Unit Analisis	26
3.3.3.	Lokasi Penelitian	26
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	26
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	26
3.4.	Operasional Variabel	27
3.5.	Metode Penarikan Sampel	29
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6.1.	Data Primer	30
3.6.2.	Data Sekunder	31
3.6.3.	Uji Valilditas.....	31
3.6.4.	Uji Reliabilitas	32
3.7.	Metode Analisis Data.....	32
3.7.1.	Koefisien Korelasi	32
3.7.2.	Koefisien Determinasi	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	35
4.1.2.	Lokasi Perusahaan	35
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.4.	Struktur Organisasi	36
4.1.5.	Profil Responden	36
4.2.	Pembahasan	40
4.2.1.	Pelaksanaan Lingkungan kerja pada PT. Pajar Gemilang Saputra.....	40
4.2.2.	Kinerja Karyawan	51
4.3.	Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra.....	60
4.4.	Interpretasi Hasil Penelitian.....	63
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan.....	64
5.2.	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Lingkungan Lingkungan Kerja PT. Pajar Gemilang Saputra ...	4
Tabel 1.2	Data Produksi Pada PT. PAjar Gemilang Saputra	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2	Tabel Keterangan Skala Likert.....	31
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	33
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	39
Tabel 4.5	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pencahaya-an ruangan yang cukup untuk area kerja karyawan”	41
Tabel 4.6	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “tempat bekerja memiliki penerangan yang maksimal”	41
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penerangan ditempat kerja menunjang pekerjaan”	42
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tersedia nya ventilasi udara yang baik pada area kerja”	42
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “suhu udara di ruang tempat kerja menunjang aktivitas karyawan”	43
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Udara yang ada pada ruangan kerja menyehatkan bagi karyawan”	43
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Lingkungan kerja saya memiliki keseimbangan yang baik dalam tekanan udara”	44
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “kelembabab udara yang ada pada ruang kerja tidak mengancam kesehatan bagi karyawan”	44
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan”	45
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk dalam ruangan”	45

Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “sirkulasi udara ditempat kerja cukup baik”	46
Tabel 4.16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suara bising yang timbul ditempat kerja tidak mengganggu”	46
Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat kerja”	47
Tabel 4.18	Pendapat responden mengenai pernyataan “ Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja	47
Tabel 4.19	Pendapat responden mengenai pernyataan “Terjalinya kerja sama antar sesama karyawan mulai dari bawahan hingga atasan”	48
Tabel 4.20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat”	49
Tabel 4.21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan selalu memperhatikan kondisi setiap karywan pada saat dilingkungan kerja.....	49
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja ”	50
Tabel 4.23	Hasil statistik lingkungan kerja (dengan SPSS)”	50
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti”	51
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan”	52
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat bekerja tanpa melakukan kesalahan”	52
Tabel 4.27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan”	53
Tabel 4.28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	53
Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan”	54
Tabel 4.30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan berusaha tepat waktu”	54
Tabel 4.31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Keterampilan yang dimiliki membantu karywan dalam menyelesaikan pekerjaan”	55
Tabel 4.32	Karyawan memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang saya geluti.....	55
Tabel 4.33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki kelebihan lain selain kemampuan pada bidang pekerjaan saya	56
Tabel 4.34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam pekerjaan, karyawan berusaha bekerja secara tim dengan semua karyawan”	57

Tabel 4.35 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat memberikan masukan dan berperan aktif pada tim atau departemen “	57
Tabel 4.36 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “ karyawan memiliki tujuan Bersama demi kemajuan perusahaan”.....	58
Tabe; 4.37 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah tanpa menyimpang dari aturan”	58
Tabel 4.38 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki inovasi tinggi yang dapat memberikan masukan pada perusahaan”..	59
Tabel 4.39 Hasil statistik kinerja karyawan (dengan SPSS).....	60
Tabel 4.40 Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 21).....	61
Tabel 4.41 Interpretasi Koefisien Korelasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	24
Gambar 3.1	Kurva Uji Statistik	34
Gambar 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	37
Gambar 4.2	Usia Responden	38
Gambar 4.3	Berdasarkan pendidikan Responden.....	39
Gambar 4.4	Berdasarkan masa Kerja responden.....	40
Gambar 4.5	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil Pengolahan Uji Validitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 5 : Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 : Hasil Korelasi *Product Moment* Kodingan
- Lampiran 7 : Hasil Data Responden Variabel X
- Lampiran 8 : Kodingan Hasil Data Responden Variabel Y
- Lampiran 9 : Statistik Variabel X' Lingkungan Kerja
- Lampiran 10 : Statistik Variabel Y' Kinerja Karyawan
- Lampiran 11 : Surat Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin jahit untuk mencapai tujuan perusahaan. perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan, bila di dalam suatu perusahaan tersebut tidak terdapat unsur sumber daya manusia tentu perusahaan tersebut tidak akan bias berjalan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, Karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Terkadang karyawan dilanda rasa jenuh, bosan, letih, dan kurang bersemangat. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang kurang memadai sehingga hal tersebut mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan baik, Mulyadi (2007,380) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam suatu situasi atau kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif bagi perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Yang menjadi indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011,26) adalah penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, suara bising, getaran mekanis, bau tidak sedap ditempat kerja, dekorasi, music, keamanan. Kondisi Lingkungan Kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu kotor oleh bahan sisa potongan atau jahitan,

lingkungan kerja kurang bersih, suara bising dan berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan,

Menurut Sadarmayati (2009,21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2007,207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge A. Badri (2007,207), menunjukkan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, tidak semangat untuk bekerja, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik sendiri terbagi menjadi 2

kategori yaitu: lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Sedangkan lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan antar pegawai, tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, hubungan kerja antara atasan dan bawahan kurang baik, hubungan antar karyawan kurang dekat, tata kerja yang kurang baik, dan adaptasi karyawan yang kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Kondisi kerja tersebut tentu akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, menurunnya produktivitas kerja, dan menyebabkan mudah stres terhadap karyawan.

PT. Pajar Gemilang Saputra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi di daerah kuningan karet Jakarta selatan dan memproduksi pembuatan barang jaitan seperti spreii, kameja batik, dan bad cover.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja mengalami kendala atau gangguan yang harus segera diperbaiki sebagai berikut:

Faktor Lingkungan Kerja pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan

1. Proses pemasokan barang	: Polusi udara, cuaca.
2. Gudang Bahan	: Penerangan, iklim kerja, debu.
3. Pemotongan bahan	: Penerangan, iklim kerja, debu.
4. Sablon	: Penerangan, iklim kerja, bahan kimia, uap
5. Menjahit	: Penerangan, iklim kerja, kebisingan, getaran, debu.
6. Finishing	: Penerangan, iklim kerja, debu.
7. Quality control	: Penerangan, iklim kerja, debu.
8. packing	: Penerangan, iklim kerja, debu.
9. Proses distribusi	: Polusi udara, cuaca.

Usaha mengurangi kendala dalam kaitanya dengan lingkungan kerja di setiap bagian akan sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi kedepannya di PT. Pajar Gemilang Jakarta.

TABEL 1.1
DATA LINGKUNGAN KERJA
PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan

NO	Nama/sub barang	Merek barang	Jumlah	keterangan
1	Mesin jahit	Brother	30	Baik
2	Mesin obras	Brother	4	Baik
3	Mesin press	Brother	6	Baik
4	Kursi		50	Baik
5	Pendingin/kipas		2	Kurang baik
6	Mesin remple	Brother	3	Baik
7	Printer		1	Baik
8	Komputer		1	Baik
9	Lampu		25	Baik
10	Pengharum ruangan		3	Baik
11	Brankas		1	Baik
12	Tempat penyimpanan barang lemari		3	Baik

Sumber: PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan.

Dari table tersebut dapat dilihat ada masalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan pendingin ruangan. Hal ini mengidentifikasi adanya faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman. Masalah harus benar benar dipahami dengan kesadaran yang tinggi tentang arti dari pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi karyawan secara keseluruhan dan mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Selama kurang lebih 30 tahun produk spreii, kameja batik yang menyebar hampir keseluruh Indonesia terus dikembangkan. Kualitas yang dihasilkan dari produk ini sangat diterima oleh masyarakat selama ini, dengan berkembangnya ekonomi sekarang ini maka inovasi terhadap produk harus dikembangkan agar tetap bias bersaing dalam perekonomian dari tahun ke tahun. Dengan dilator belakangi pleh keadaan ini, maka pada tahun 1980 berdirilah PT. Pajar Gemilang Saputra dengan ruang lingkup usaha berupa memproduksi spreii, kemeja, dan badcover,

Setelah saya langsung observasi langsung ke PT. Pajar Gemilang Saputra dan menurut keterangan yang diinformasikan kepada saya oleh perusahaan, bahwa terdapat masalah dari kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, khususnya pada bagian produksi penjahitan ada beberapa kelemahan pada indikator udara yang panas juga sedikit berdebu, dan sangat bising ditempat kerja bagian produksi yang diakibatkan oleh mesin-mesin produksi (mesin jahit), dan terjadi getaran mekanis. Karena salah satu polusi yang cukup menyibukan para karyawan untuk mengatasinya adalah kebisingan mesin jahit yang terleta di area mesin jahit yang tidak dikehendaki oleh telinga, Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenanga bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi antar karyawan.

Tabel 1.2
Data Produksi pada
PT. Pajar Gemilang Saputra

Bulan	2015 Produksi				2016 Produksi			
	Rencana	Repair	Rijek	Realisasi	Rencana	Repair	Rijek	Realisasi
Januari	4000	111	14	1800	2000	120	16	1300
Pebuari	3400	98	21	2900	2000	115	22	1200
Maret	3000	117	24	2600	1800	130	23	1200
April	3000	89	16	2600	1900	125	14	1300
Mei	2800	119	30	2400	2000	98	32	1100
Juni	2500	70	27	2100	1700	70	28	1100
Juli	2700	80	19	2500	1600	110	19	1150
Agustus	3000	101	40	2700	1900	115	44	1150
September	3500	65	36	3000	1400	116	35	1000
Oktober	4000	90	30	3500	1300	145	34	1300
November	4000	102	33	3500	1800	122	36	1250
Desember	1700	99	35	3500	2100	112	33	1100
Total	37200	1141	325	33100	20500	1378	336	14050

Sumber: Bagian HRD Pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan

Dari table tersebut dapat dilihat target produksi menurun setiap tahun nya diakibatkan oleh faktor lingkungan kerja. Hal ini mengidentifikasi adanya faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman. Masalah harus benar benar dipahami dengan kesadaran yang tinggi tentang arti dari pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan dan mengalami penurunan hasil produksi dari 2 tahun terakhir.

Kinerja karyawan yaitu dimana individu relevan dengan tujuan organisasi atau kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang

baik pula. Adapun untuk memperkuat pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja motivasi. (Siagian 2010,124)

Kinerja (prestasi kerja) 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 2013,67).

Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara etis. Selain faktor lingkungan kerja ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra seperti komitmen karyawan terhadap pekerjaan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada perusahaan karena memang sebagian besar karyawannya merupakan family dan tetangga sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dinilai belum maksimal.

Berdasarkan kendala di tuliskan diatas bahwa perusahaan masih harus melakukan di tiap bagian jika kendala seperti ini tidak cepat diperbaiki maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan, perusahaan harus cepat tanggap terhadap masalah yang ada saat ini untuk segera dilakukan perbaikan agar berdampak pada hubungan lingkungan kerja yang kondusif dengan kinerja karyawan yang diharapkan.

Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Pajar Gemilang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya limbah-limbah berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja (menjahit)

yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai sistem lembur karyawan, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya barang jahitan yang seharusnya sesuai *deadline*. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi perusahaan PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi perusahaan PT. Pajar Gemilang Saputra dapat tercapai.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa, keadaan lingkungan kerja di PT. Pajar Gemilang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Itu terlihat dengan banyaknya limbah-limbah berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang panas hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja (menjahit) yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai sistem lembur karyawan, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya barang jahitan yang seharusnya sesuai *deadline*. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi perusahaan PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Pajar Gemilag Jakarta Selatan?
2. Bagaimana hasil kinerja kinerja pada PT. Pajar Gemilang Jakarta Selatan?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Jakarta Selatan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja di PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan?
3. Untuk mengetahui hubungan seberapa erat lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan?

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang yang nantinya dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi perusahaan.

1. Bagi perusahaan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi atau bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA Jakarta mengenai hal dalam lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan bagi perusahaan.
2. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan, secara teoritik untuk menambah wawasan tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA Jakarta, dan secara praktik untuk mengetahui lingkungan kerja dengan kinerja pada PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA Jakarta selatan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat memberikan ide-ide yang lebih baik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bacaan untuk menambah wawasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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 (Malayu S.P Hasibuan, 2013:10).

Kaswan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian, sebagai berikut:

MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P Hasibuan (2013,21) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam baga organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

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

4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal* konsistensi.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan Karena akan berhubungan langsung dengan para pegawai yang melaksanakan proses kegiatan di dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun definisi menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti 2009,31)

Lingkungan adalah totalitas dari seluruh factor secara keseluruhan yang berbeda dalam lingkungan hidup manusia. (Payman J. simanjuntak 2009,103)

Lingkungan adalah segala sesuatu yang diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. (Alex S. Nitisemino 2009,67)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitanya. (Basuki & Indah Susilowati 2009,40)

Apabila kondisi kerja bagus misalnya bersih, lingkungan menarik, individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan. (Fred luthans 2007,245)

Menurut Nuraini (2013,97) dalam Feru (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidak alat-alat perlengkapan kerja.

Herman Sofyandi (2008,38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-

aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Menurut Sutrisno (2009,118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013,119) *“Anyone who has spent much time in an organization realizes people often be-have in ways that violate established norms and threaten the organization, its members, or both”*.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013,22) *“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”*.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam suatu situasi atau kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun, (Mulyadi 2007,380)

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

2.2.2. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bukan sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya cukup besar. Menurut

Payman J. Simanjuntak (2009,105), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan.

Berdasarkan referensi terbaru serdamayanti (2011,26). Terdapat 11 indikator lingkungan kerja. Kesebelas indikator tersebut sekaligus menjadi factor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Uraianya sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu, perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban

Adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Dengan cukupnya sirkulasi udara di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesegaran dan kesejukan pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat Lelah setelah bekerja.

5. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Menurut penelitian kebisingan yang serius akan menyebabkan kematian. Karena itu, dalam melakukan suatu pekerjaan sangat membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan

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

8. Tata warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karna warna mempunyai pengaruh, warna kadang-kadang dapat menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Music dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karna itu lagu-lagu yang di pilih harus selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan kerja

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

2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Sadarmayanti (2009,21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2011,26) lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Suara bising
6. Getaran mekanis
7. Bau-bauan
8. Tata warna
9. Dekorasi
10. Music
11. Keamanan kerja

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Dr. Sudaryono (2014,168) lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Mangkir
2. Perputaran karyawan
3. Perilaku menyimpang ditempat kerja
4. Perilaku kewargaan organisasi
5. Kepribadian individu

Dari teori-teori tentang lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu dimana individu relevan dengan tujuan organisasi atau kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Adapun untuk memperkuat pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja ,motivasi. (Siagian 2010,124)

Kinerja (prestasi kerja) 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 2013,67)

“performance may be defined as the accomplishment of an employe or managers assigned duties and the outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period.” (Brown & Harvey 2005,159)

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya. (Donni juni priansa 2011,101)

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hasibuan malayu S.P. 2008,160)

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Mangkuprawira &Hubeis 2007,153)

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo 2010,7)

Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat eberhasilan suatu orgaisasi adalah kinerja karyawanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (T. Hani Handoko 2010,135)

“performance is not only a matter of results or outputs. But, also behaviour and process. (Elizabeth Houldsworth & Dilum Jirasinghe 2007,18)

“performance appraisal is a formal, structured system of measuring and evaluating an employee’s job realated behaviours and outcomes to discover how and why the employee is presently performing on the job and how the employee can perform more effectively in the future so that the employee, organisation and society all benefit.” (Gurpreet Randhawa 2007,130)

“Performance appraisal may be defined as a formal and systematic process by means of which the job-relevant strengths and weakness of employee are identified, observed, measured, recorded and developed.” (Ben Swanepoel 2008,369)

“Performance is an importand effort that can direct and clarify what should be done.” (Robert L. Cardy & Brian Leonard 2011,4)

Kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan Kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan dasar pemahaman, kompetensi, keterampilan, penuh dedikasi, bergairah, dan motivasi tinggi untuk meraih prestasi untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. (Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo 2014,140)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan 2009,5)

Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitas merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu dengan hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu;

2. Kualitas atau kualitatif (seberapa banyak)

Melukiskan beberapa unit atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, persepsi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektifitas;

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu;

4. Efektifitas Penggunaan Sumber organisasi

Efektifitas penggunaan sumber organisasi dijadikan indikator jika mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku. (Wirawan 2009,69)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, dan hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Dan Indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, dan efektifitas sumber daya organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut T. Hani Handoko (2010,193) yaitu factor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek - aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad (2009;49) ada dua macam factor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu factor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sikap fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, serta faktor individual lainnya

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature dan ventilasi).
- b. Faktor social dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social.

Menurut Siagian (2010, 124), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Gaji,
2. Lingkungan kerja,
3. Budaya organisasi,
4. Kepemimpinan,
5. Motivasi kerja,
6. Disiplin kerja,
7. Kepuasan kerja.

Menurut Mathis L. Robert & Jakson H. Jhon (2010,378) beberapa factor kinerja diantaranya adalah:

1. Kualitas, pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja,
2. Kualitas, ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang dapat diisyaratkan dengan supervise minimum,
3. Disiplin kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja,
4. Kemampuan, (skill/knowledge) individu dalam menyelesaikan tugas yang di tanggungunya,
5. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya,
6. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir atau kreativitas dalam membentuk ide.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kerja

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai untuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut H.M. Yani (2012, 119) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini,
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang,

3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan,
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain,
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali seperti mutase atau transfer, rotasi pekerjaan,
 - b. Promosi, kenaikan jabatan,
 - c. Training dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja,
7. Meningkatkan etos kerja,
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka,
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya,
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas,
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan seleksi,
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh,
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya,
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan;
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja,
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja,
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dimana fungsi-fungsi sumber daya manusia,
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik,
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan,
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau pun hadiah.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut H.M. Yani (2012:121) adalah sebagai berikut :

1. Posisi Tawar
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan,
2. Perbaikan Kinerja
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan,
3. Penyesuaian Kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya,
4. Keputusan Penempatan
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu,
5. Pelatihan dan Pengembangan
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan,
6. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Umpan balik dalam penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dalam menyelesaikan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan,
7. Evaluasi Proses *Staffing*
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen sumber daya manusia,
8. Definisi Proses Penempatan Karyawan
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia,
9. Ketidak Akuratan Informasi
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia atau sistem informasi sumber daya manusia,
10. Kesalahan Dalam Merancang Pekerjaan
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat,

11. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif,

12. Mengatasi Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen sumber daya manusia mungkin mampu menyediakan bantuan,

13. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja

Departemen sumber daya manusia biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan disemua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Dalam mengetahui kinerja seorang karyawan tentu melalui proses penilaian guna mengetahui hasil kerja karyawannya, berikut metode penilaian kinerja menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008,126) adalah sebagai berikut:

1. *Rating Scale*

Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut,

2. *Checklist*

Adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya,

3. *Critical Incident Technique*

Adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat tanggal dan waktu kejadiannya perilaku tersebut,

4. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Atau disebut juga *behaviorally anchored ranking scale (BARS)* adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu,

5. Pengamatan dan Tes Unjuk Kerja

Adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan,

6. Metode Perbandingan Kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya. Yang dilakukan oleh atasan dengan melakukan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (*paired comparison*),

7. Penilaian Diri Sendiri

Adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang,

8. *Management By Objective (MBO)*

Adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai,

9. Penilaian Secara Psikologis

Adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis,

10. *Assessment Centre*

Atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung-jawab yang lebih besar.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

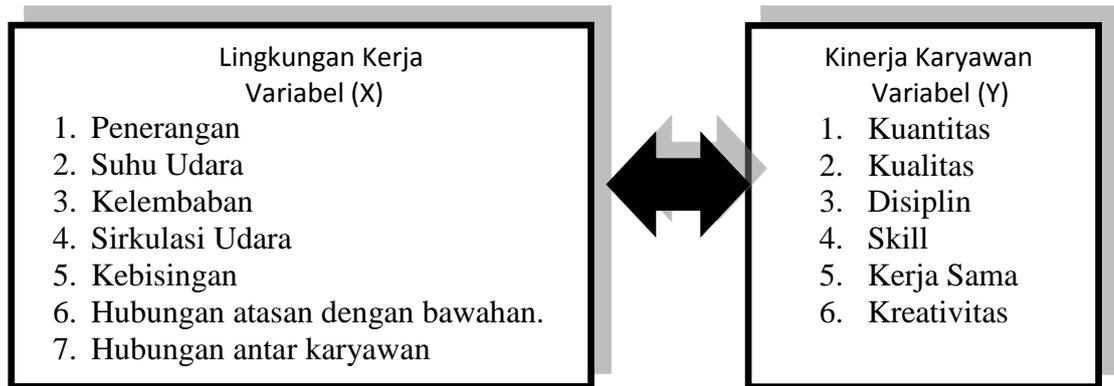
No.	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Emilia Noviani Asta Sari	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glory industrial semarang II	2009	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Glory industrial semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%. (Diakses pada 5 juni 2015)
2.	Raden muhamad hidayat	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Segnsil makasar	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Segnsil Makasar, dengan kontribusi sebesar 12,04%. • Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Segnsil Makasar, dengan kontribusi sebesar 8,88%. • Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Segnsil Makasar dengan kontribusi sebesar 37,6%, sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. (Diakses pada 5 jumi 2015)
3.	Susi anita putri	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Young Star Bandung	2012	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi yaitu sebesar 0,415. Berdasarkan hasil uji signifikan didapat nilai t hitung = 2,997 > t table = 2,660 maka H_0 ditolak, artinya bahwa antara Lingkungan Kerja dan Motivasi 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 tercukupi dalam penelitian ini. (Diakses pada 11 agustus 2015)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah, lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan terciptanya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan akan bekerja dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik. Adapun menurut Mulyadi (2007,380) lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam suatu situasi atau kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun.

Kinerja Karyawan, merupakan suatu prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari suatu proses. Kinerja karyawan yaitu dimana individu relevan dengan tujuan organisasi atau kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula, Faktor lingkungan kerja yang baik antara lingkungan kerja fisik maupun non fisik akan mempengaruhi terhadap kinerja di perusahaan, contoh di perusahaan lingkungan kerja fisik jika kondisi seperti penerangan kurang mencolok, pendingin atau kipas kurang memadai akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kerja yang dihasilkan dan lingkungan kerja non fisik contohnya hubungan antara atasan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan tetap harus berjalan baik, jika lingkungan kerja non fisik tidak berjalan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran, uraian tersebut telah membuat konstelasi penelitian yang tergambar seperti di bawah ini:

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan uraian-uraian sebelumnya masalah diatas maka hipotesis disusun sebagai berikut:

Diduga terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra-Jakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah Deskriptif kuantitatif, dimana peneliti mengumpulkan data berdasarkan dari sumber data bukan dari peneliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini untuk lingkungan kerja masih banyak situasi kondisi terkait lingkungan kerja yang tidak kondusif dan untuk kinerja karyawan masih terjadi fluktuasi atau kurang stabil kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Data yang digunakan adalah kuisisioner dan absensi karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah Lingkungan kerja sebagai variable X (independen) dan Kinerja karyawan Sebagai variable Y (dependen)

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan, JL. Haji Elias Kebon Sawo NO.19A RT. 17/07 Kelurahan. Karet Kuningan Jakarta Selatan 12940.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Sedangkan untuk sumber data penelitian, penulis menggunakan sumber Data Primer dan Data Sekunder, yaitu:

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Adalah data yang dapat diperoleh dari sumber hasil asli atau pertama dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer adalah data yang didapat dari wawancara, observasi,

kuesioner, terhadap pihak HRD dan para karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan.

2. Data Sekunder

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

3.4 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan
Pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (variabel x)	1. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> - Pencerahan ditempat kerja tidak menyilaukan. - Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan. - Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik. 	Ordinal
	2. Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat beradaptasi dengan temperature ditempat kerja. - Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh. - Sesuai dengan kemampuan daya tahan tubuh karyawan. 	Ordinal
	3. Kelembaban	<ul style="list-style-type: none"> - Ditempat kerja memperoleh oksigen yang seimbang antara panas tubuh dan suhu sekitar. - Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh. - Kelembaban udara ditempat kerja cukup baik. 	Ordinal

	4. Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak tercium bau-bauan gas berbahaya Karena ada tanaman disekitar tempat kerja. - Ventilasi udara di tempat. - Saluran pembuangan udara tersalurkan dengan baik 	Ordinal
	5. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat kerja jauh dari kebisingan . - Dapat berkonsentrasi dengan baik Karena tidak terganggu suara bising - Lokasi kerja yang bising memiliki lokasi yang sesuai dengan layout yang dibuat oleh perusahaan. 	Ordinal
	6. Hubungan atasan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Terjalin sikap yang harmonis antara atasan dengan bawahan. - Komunikasi yang baik diantara atasan dan bawahan. - Memiliki kerjasama yang kuat antara atasan dan bawahan. 	Ordinal
	7. Hubungan antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Terjalin komunikasi yang harmonis antara sesama karyawan.. - Sikap saling menghargai antara sesama karyawan. - Kerjasama yang baik antara setiap karyawan. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (variabel y)	1. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. - Mampu menyelesaikan pekerjaan diatas target. - Pencapaian yang didapatkan melebihi target. 	Ordinal
	2. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. - Hasil kerja sangat baik. - Pekerjaan yang dilakukan 	Ordinal

		memuaskan perusahaan	
	3. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> - Mentaati peraturan dalam perusahaan. - Tepat waktu dalam melaksanakan tugas. - Cermat tidak membuat kesalahan dalam pekerjaan. 	Ordinal
	4. Skill	<ul style="list-style-type: none"> - Mengikuti pelatihan untuk menambah keterampilan. - Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan ingin belajar. - Terus mengasah kemampuan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. 	Ordinal
	5. Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> - Bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan. - Peduli terhadap sesama dalam melakukan pekerjaan. - Memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap sesama. 	Ordinal
	6. Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kreativitas yang dimiliki karyawan membantu peningkatan kinerja perusahaan. - Memiliki inovasi yang tinggi demi kemajuan perusahaan. - Memiliki ide-ide yang cemerlang dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan teori Slovin menurut Umar (2005,146) dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Error Term

Dengan menggunakan rumus di atas, maka cara pengambilan sampelnya menggunakan tingkat *error* kesalahan sebesar 10% atau 0,1.

Di bawah ini merupakan penghitungan metode penarikan sampel yang berdasarkan metode Slovin :

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

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4} = 60$$

Dari perhitungan diatas maka jumlah kuesioner yang akan disebarakan sebanyak 60.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

3.6.1 Sumber Primer dan Skunder

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan oleh kepala bagian SDM PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai lingkungan kerja dan stres kerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengambilan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut.

Tabel 3.2
Keterangan Skala Likert

No.	Pertanyaan					
		5	4	3	2	1
		SS	ST	RR	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

- ✓ Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
 - ✓ Setuju (S) diberi skor = 4
 - ✓ Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
 - ✓ Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
 - ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1
- (Sugiyono, 2014,169)

3.6.2 Sumber Sekunder

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

3.6.3 Uji Validitas

Validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. Pengujian validitas dilakukan dengan metode konstruk (*construct validity*) yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, dipihak lain, mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. (Burhan Nurgiyanto, Gunawan, Marzuki, 2012,338) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Pearson Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,217)

3.6.4 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* < 0.6 .

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

ri = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

s_i^2 = Jumlah Varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014,365)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Koefisiensi Korelasi

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Tabel 3.3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2014,231)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan (kp) adalah sebagai berikut :

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

(Riduan dan Engkos A Kuncoro, 2008:62)

3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel X (*Independent variable*) dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent variable*) pada PT. Pajar Gemilang Saputra Jakarta Selatan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Ha: $r > 0$, berarti ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut;

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

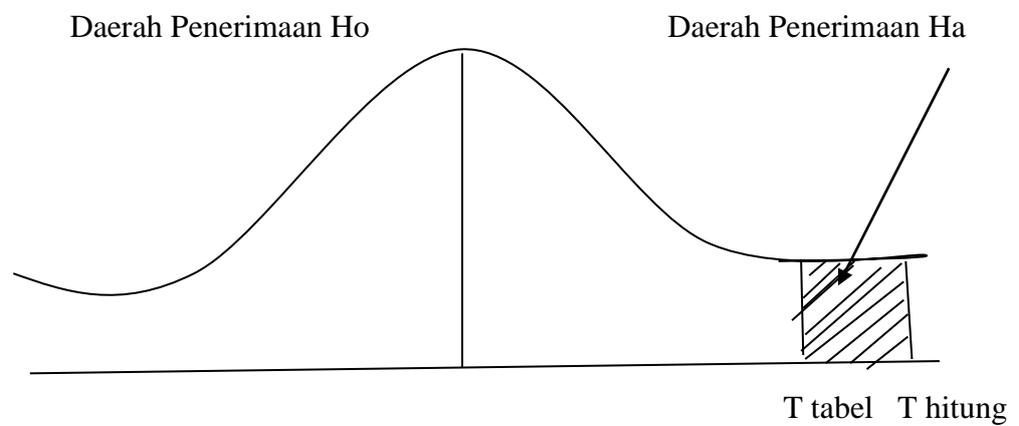
Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan menggunakan :
0,05 dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
Artinya, tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Terima H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
Artinya, ada hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1
Kurva Uji Statistik

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pajar Gemilang Saputra berdiri pada tahun 2000 yang berlokasi di Jakarta Selatan, tepatnya beralamat di Jl. Haji Elias Kebon Sawo NO.19A RT. 17/07 Kelurahan. Karet Kuningan Jakarta Selatan 12940. Perusahaan ini bergerak di bidang konveksi pakaian dan juga melayani pemesanan pembuatan seprai, batik, kameja. Baik partai besar maupun partai kecil. Karyawan yang dimiliki oleh PT. Pajar Gemilang Saputra yaitu sebanyak 100 orang dan sebanyak 78 orang berada pada bagian produksi, sisanya untuk bagian departemen lainnya.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Penulis melakukan penelitian pada PT. Pajar Gemilang Saputra yang berlokasi di Jl. Haji Elias Kebon Sawo NO.19A RT. 17/07 Kelurahan. Karet Kuningan Jakarta Selatan 12940.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Pajar Gemilang Saputra memiliki visi dan misi untuk menjadi perusahaan konveksi yang memiliki kualitas produk terbaik dengan mengedepankan kepuasan konsumen, diantaranya:

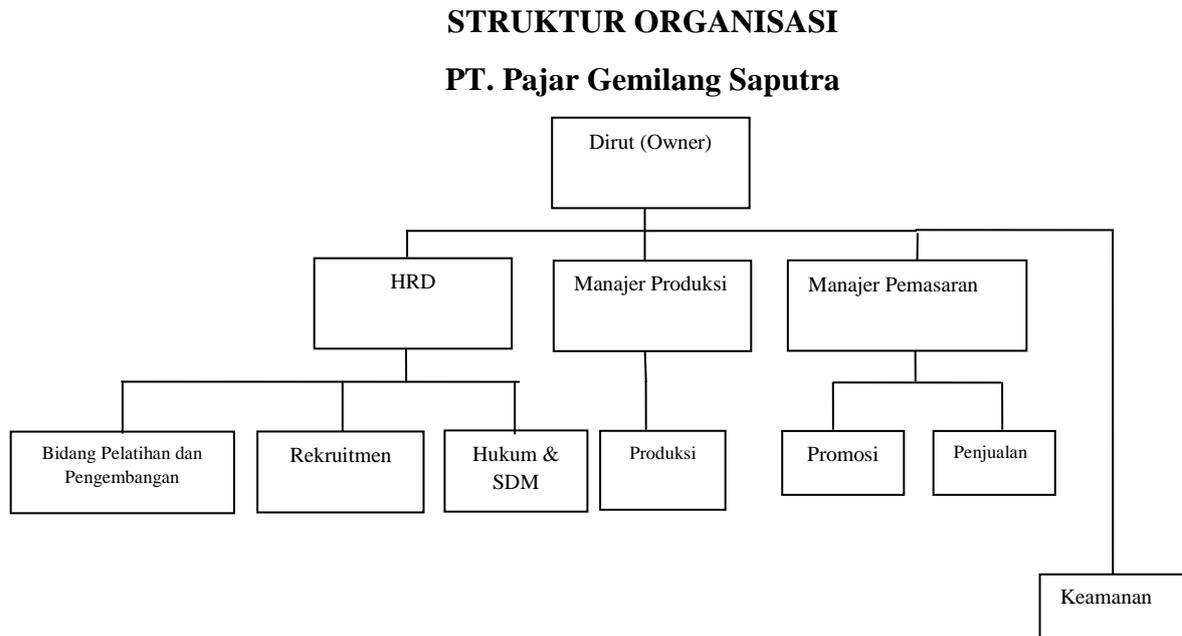
Visi:

Menjadi perusahaan konveksi yang dipercaya oleh konsumen dengan mengedepankan kualitas produk pilihan dengan menyajikan kemudahan pemesanan, harga yang terjangkau dan menjadi mitra terbaik bagi para pemuka bisnis.

Misi:

- ✓ Memberikan Harga Yang Terjangkau Dibanding Perusahaan Lain.
- ✓ Menyajikan Kualitas Produk Yang Dapat Dipercaya.
- ✓ Kemudahan Pemesanan.
- ✓ Melayani Partai Besar Maupun Kecil.
- ✓ Siap Menjadi Mitra Bagi Para Pemuka Usaha Yang Ingin Memiliki Bisnis Fashion, dan lainnya.

4.1.4. Struktur Organisasi



4.1.5. Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra, untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 66 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

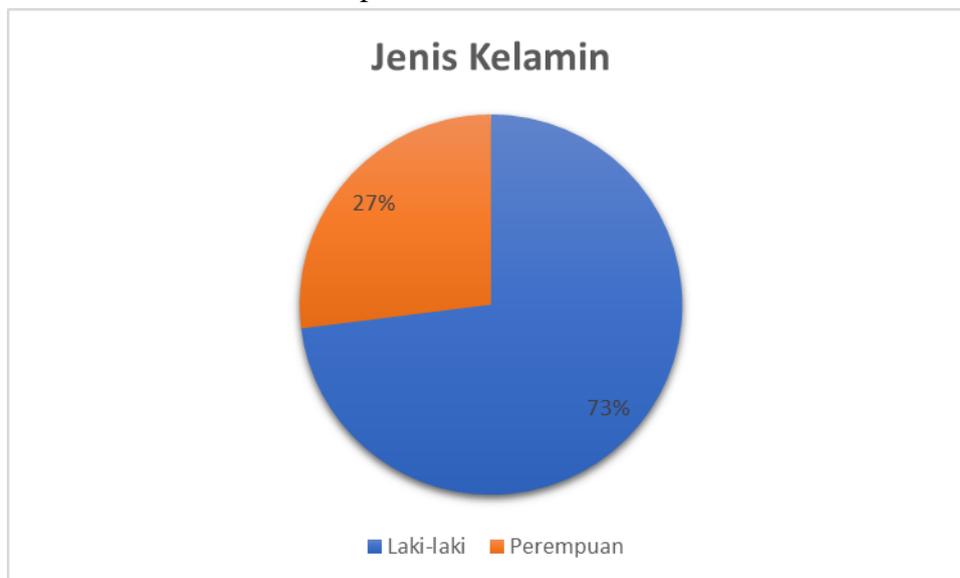
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-laki	50	73
Perempuan	18	27
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

Gambar 4.1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 50 responden atau sebesar 73% dan sisanya 27% atau sebanyak 16 orang adalah perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai/karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

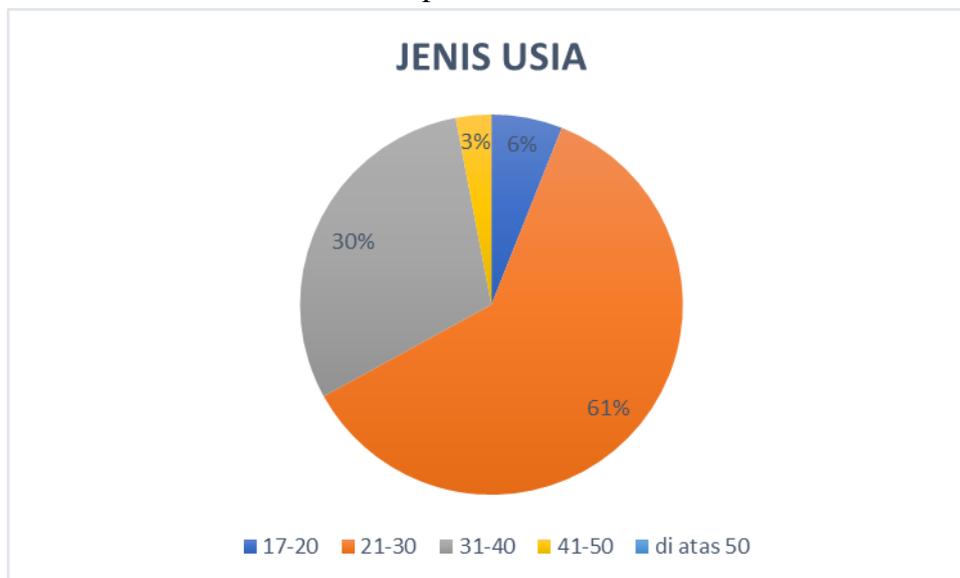
Adapun Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
17-20	4	6
21-30	40	61
31-40	20	30
41-50	2	3
Diatas 50	0	0
Jumlah	66	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

Gambar 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 21-30 tahun yakni sebanyak 40 orang atau sebesar 60% lalu terbanyak kedua adalah usia 31-40 sebanyak 20% responden atau 30% selain itu usia 17-21 sebanyak 5 orang atau sebesar 8% dan paling sedikit adalah yang berumur 41-50 yaitu sebanyak 4 orang atau 6%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

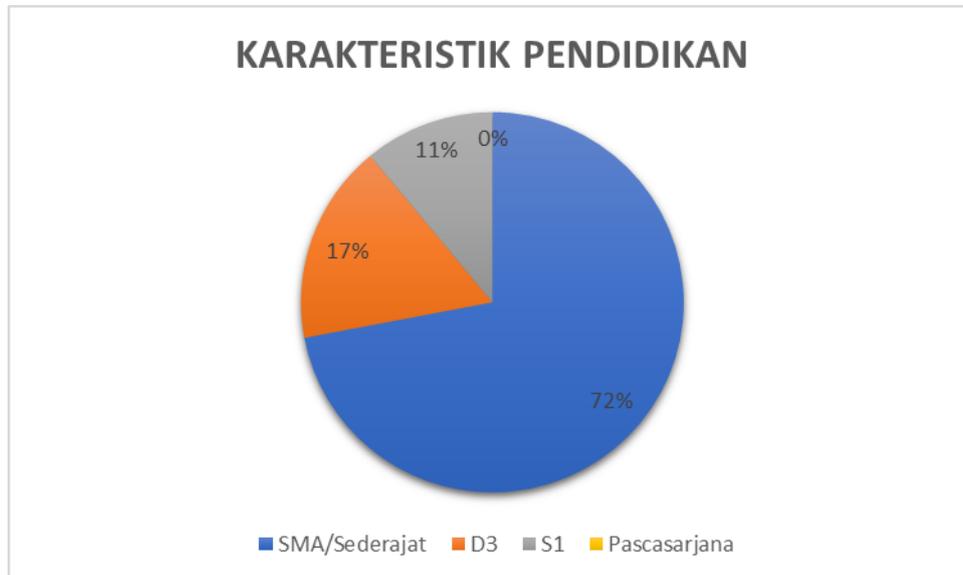
Karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 4.3 dibawah ini, yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Sma/Sederajat	48	72
D3	11	17
S1	7	11
Pascasarjana	0	0
Jumlah	66	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

Gambar 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan chart diatas maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan. Sebanyak 72% atau 48 orang memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat, selanjutnya D3 11 orang atau 17% dan S1 7 orang atau sebesar 11%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

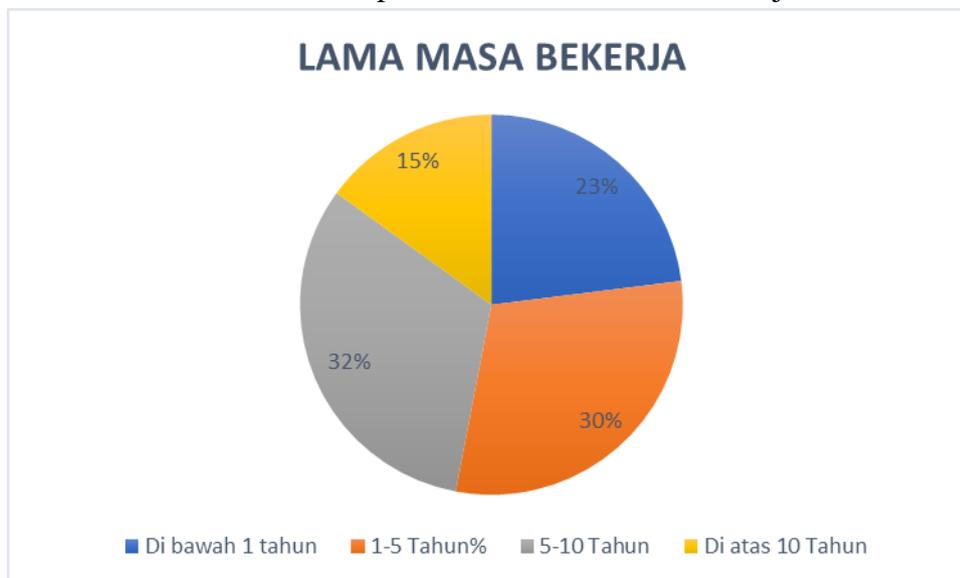
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.4 dibawah:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
Di bawah 1 tahun	15	23
1-5 Tahun	20	30
5-10 Tahun	21	32
Di atas 10 Tahun	10	15
Jumlah	66	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

Gambar 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Pada tabel 4.4 di atas, dari 66 responden, 15 responden atau sebesar 23% bekerja dibawah 1 tahun, 20 responden atau sebesar 30% telah bekerja antara 1-5 tahun. Kemudian yang bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 32%. Dan sebanyak 10 orang atau 15% telah bekerja selama diatas 10 tahun pada perusahaan tersebut.

4.2. Pembahasan

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.2.1 Pelaksanaan Lingkungan Kerja Pada PT. Pajar Gemilang Saputra

Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat. Penyediaan ruangan kerja dengan udara yang bersih, segar, nyaman dan penerangan yang baik. Terhindar dari kebisingan, serta keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam bentuk penghindaran kerugian yang timbul bila terjadi kecelakaan atau penyakit kerja. Menurut Sedarmayanti (2009,15) penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan.

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

1. Penerangan

Tabel 4.5
Pendapat mengenai “Perusahaan memberikan pencahayaan ruangan yang cukup untuk area kerja karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	26	130	39
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	287	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari kuesioner yang tersebar, pada indikator penerangan dengan pertanyaan “pencahayaan ruangan yang cukup untuk area kerja” maka total skor yang didapatkan adalah sebesar 287. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan kurang setuju sebanyak 3 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 26 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator penerangan, dengan pertanyaan “pencahayaan ruangan yang cukup untuk area kerja”, perusahaan sudah melakukannya dengan baik.

Tabel 4.6
Pendapat mengenai “Tempat bekerja memiliki penerangan yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	24	125	36
Setuju	4	36	144	55
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	286	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada pertanyaan “tempat kerja memiliki penerangan yang maksimal”, maka total skor yang didapatkan adalah sebesar 286. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan tidak setuju 1 orang, kurang setuju sebanyak 5 orang, setuju 36 orang, dan yang terakhir 24 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator penerangan, dengan pertanyaan “tempat kerja memiliki penerangan yang maksimal” perusahaan sudah melakukannya dengan baik.

Tabel 4.7
Pendapat mengenai “Penerangan yang ada di tempat kerja menunjang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	18	90	27
Setuju	4	42	168	64
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		66	274	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada pertanyaan “penerangan yang ada ditempat kerja menunjang pekerjaan”, maka total skor yang didapatkan adalah sebesar 274. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 5 orang, setuju 42 orang, dan yang terakhir 18 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator penerangan, dengan pertanyaan “penerangan yang ada ditempat kerja menunjang pekerjaan”, sudah berjalan dengan baik di perusahaan.

2. Suhu Udara

Tabel 4.8
Pendapat mengenai “Tersedianya ventilasi udara yang baik pada area kerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	22	110	33
Setuju	4	40	160	61
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	282	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator suhu udara dengan pertanyaan “tersedianya ventilasi udara yang baik pada area kerja karyawan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 282. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 40 orang, dan yang terakhir 22 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator suhu udara, dengan pertanyaan “tersedianya ventilasi udara yang baik pada area kerja karyawan” perusahaan sudah melakukannya dengan baik.

Tabel 4.9
Pendapat mengenai “Suhu udara di ruang tempat kerja menunjang aktivitas karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	25	125	39
Setuju	4	32	128	48
Kurang Setuju	3	8	24	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		66	278	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator suhu udara dengan pertanyaan “suhu udara di ruang tempat kerja menunjang aktivitas karyawan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 278. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 8 orang, setuju 32 orang, dan yang terakhir 25 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator suhu udara, dengan pertanyaan “suhu udara di ruang tempat kerja menunjang aktivitas karyawan” perusahaan sudah melakukannya dengan baik.

Tabel 4.10
Pendapat mengenai “Udara yang ada pada ruangan kerja menyehatkan bagi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	26	130	39
Setuju	4	32	128	49
Kurang Setuju	3	8	24	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	282	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator suhu udara dengan pertanyaan “udara yang ada pada ruangan kerja menyehatkan bagi karyawan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 282. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 8 orang, setuju 32 orang, dan yang terakhir 26 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator suhu udara, dengan pertanyaan “udara yang ada pada ruangan kerja menyehatkan bagi karyawan” sudah berjalan dengan baik.

3. Kelembaban

Tabel 4.11

Pendapat mengenai “Lingkungan kerja saya memiliki keseimbangan yang baik dalam tekanan udara.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	20	100	30
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	9	27	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	275	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kelembaban dengan pertanyaan “lingkungan kerja saya memiliki keseimbangan yang baik dalam tekanan udara”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 275. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 9 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 20 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kelembaban, dengan pertanyaan “lingkungan kerja saya memiliki keseimbangan yang baik dalam tekanan udara” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.12

Pendapat mengenai “Kelembaban udara yang ada pada ruang kerja tidak mengancam kesehatan bagi karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	26	130	39
Setuju	4	38	152	58
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	288	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kelembaban dengan pertanyaan “kelembaban udara yang ada pada ruang kerja tidak mengancam kesehatan bagi karyawan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 288. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu

pada pilihan, kurang setuju sebanyak 2 orang, setuju 38 orang, dan yang terakhir 26 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kelembaban, dengan pertanyaan “kelembapan udara yang ada pada ruang kerja tidak mengancam kesehatan bagi karyawan” sudah berjalan dengan baik.

4. Sirkulasi Udara

Tabel 4.13

Pendapat mengenai “Debu dan kotoran udara yang ada di dalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	24	120	36
Setuju	4	36	144	56
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		66	279	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator sirkulasi udara dengan pertanyaan “debu dan kotoran udara yang ada di dalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 279. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, sangat tidak setuju berjumlah 1 orang, tidak setuju 1 orang, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 36 orang, dan yang terakhir 24 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator sirkulasi udara, dengan pertanyaan “debu dan kotoran udara yang ada di dalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan” sudah berjalan dengan baik walau pun masih ditemukan jawaban yang sangat tidak setuju.

Tabel 4.14

Pendapat mengenai “Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk ke dalam ruangan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	21	105	32
Setuju	4	35	140	53
Kurang Setuju	3	9	27	14
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	274	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator sirkulasi udara dengan pertanyaan “perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk ke dalam ruangan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 274. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju 1 orang, kurang setuju sebanyak 9 orang, setuju 35 orang, dan yang terakhir 21 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator sirkulasi udara, dengan pertanyaan “perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk ke dalam ruangan” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.15

Pendapat mengenai “Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	23	115	35
Setuju	4	38	152	58
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	281	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator sirkulasi udara dengan pertanyaan “Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 281. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju 1 orang, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 38 orang, dan yang terakhir 23 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator sirkulasi udara, dengan pertanyaan “Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik” sudah berjalan dengan baik.

5. Kebisingan

Tabel 4.16

Pendapat mengenai “Suara bising yang timbul di tempat kerja tidak mengganggu.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	18	90	27
Setuju	4	43	172	65
Kurang Setuju	3	4	12	7
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	276	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kebisingan dengan pertanyaan “Suara bising yang timbul di tempat kerja tidak mengganggu”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 276. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju 1 orang, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 43 orang, dan yang terakhir 18 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kebisingan, dengan pertanyaan “Suara bising yang timbul di tempat kerja tidak mengganggu” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.17

Pendapat mengenai “Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	24	120	36
Setuju	4	38	152	57
Kurang Setuju	3	4	12	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	284	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kebisingan dengan pertanyaan “perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat kerja”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 284. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 38 orang, dan yang terakhir 24 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kebisingan, dengan pertanyaan “perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat kerja” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.18

Pendapat mengenai “Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	27	135	41
Setuju	4	33	132	50
Kurang Setuju	3	6	18	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	285	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kebisingan dengan pertanyaan “kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 285. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 6 orang, setuju 33 orang, dan yang terakhir 27 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kebisingan, dengan pertanyaan “kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja” sudah berjalan dengan baik.

6. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Tabel 4.19

Pendapat mengenai “Terjalannya kerjasama antar sesama karyawan mulai dari bawahan hingga atasan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	28	140	42
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	291	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator hubungan atasan dengan bawahan atas pertanyaan “terjalannya kerjasama antar sesama karyawan mulai dari bawahan hingga atasan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 291. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 1 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 28 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator hubungan atasan dengan bawahan, dengan pertanyaan “terjalannya kerjasama antar sesama karyawan mulai dari bawahan hingga atasan” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.20
Pendapat mengenai “Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	23	115	35
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	280	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator hubungan atasan dengan bawahan atas pertanyaan “atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 280. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 5 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 23 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator hubungan atasan dengan bawahan, dengan pertanyaan “atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat” sudah berjalan dengan baik.

7. Hubungan antar karyawan

Tabel 4.21
Pendapat mengenai “Perusahaan selalu memperhatikan kondisi setiap karyawan pada saat di lingkungan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	20	100	30
Setuju	4	39	156	59
Kurang Setuju	3	6	18	9
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	276	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator hubungan antar karyawan dengan pertanyaan “perusahaan selalu memperhatikan kondisi setiap karyawan pada saat di lingkungan kerja”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 276. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 6 orang, setuju 39 orang, dan yang terakhir 20 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator hubungan antar karyawan, dengan pertanyaan “perusahaan selalu memperhatikan kondisi setiap karyawan pada saat di lingkungan kerja” sudah berjalan dengan baik

Tabel 4.22

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	24	120	36
Setuju	4	36	144	55
Kurang Setuju	3	6	18	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	282	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator hubungan antar karyawan dengan pertanyaan “karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 282. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 6 orang, setuju 36 orang, dan yang terakhir 24 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator hubungan antar karyawan, dengan pertanyaan “karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja” sudah berjalan dengan baik

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel lingkungan kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 4.23

Hasil Statistik Lingkungan Kerja (dengan SPSS)

Statistics		
N	Valid	66
	Missing	0
Mean		89.20
Median		88.50
Mode		87 ^a
Range		31
Minimum		73
Maximum		104
Sum		5887

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 89.20, dengan range 31 dan total skor sebesar 5887. Untuk mengetahui penerapan lingkungan kerja yang ada di PT. Pajar Gemilang Saputra, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1 \ 18 + 5 \ 18}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 89.20 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $89.20 > 54$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (X) dapat dikatakan cukup baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan

1. Kuantitas

Tabel 4.24

Pendapat mengenai “Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	23	115	35
Setuju	4	39	156	59
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	283	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kuantitas dengan pertanyaan “karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 283. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 39 orang, dan yang terakhir 23 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kuantitas, dengan pertanyaan “karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.25
Pendapat mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	22	110	33
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	6	18	9
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	278	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kuantitas dengan pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 278. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 6 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 22 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kuantitas, dengan pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan” sudah berjalan dengan baik

Tabel 4.26
Pendapat mengenai “Karyawan dapat bekerja tanpa melakukan kesalahan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	19	95	29
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	9	27	14
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	272	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kuantitas dengan pertanyaan “karyawan dapat bekerja tanpa melakukan kesalahan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 272. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 9 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 19 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kuantitas, dengan pertanyaan “karyawan dapat bekerja tanpa melakukan kesalahan” sudah berjalan dengan baik.

2. Kualitas

Tabel 4.27

Pendapat mengenai “Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	25	125	38
Setuju	4	33	132	50
Kurang Setuju	3	7	21	11
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	280	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kualitas dengan pertanyaan “karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 280. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 7 orang, setuju 33 orang, dan yang terakhir 25 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kualitas, dengan pertanyaan “karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.28

Pendapat mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	20	100	30
Setuju	4	41	164	62
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	278	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kualitas dengan pertanyaan “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 278. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 41 orang, dan yang terakhir 20 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kualitas, dengan pertanyaan “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.29

Pendapat mengenai “Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	22	110	33
Setuju	4	34	136	52
Kurang Setuju	3	10	30	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	276	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kualitas dengan pertanyaan “karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 276. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 10 orang, setuju 34 orang, dan yang terakhir 22 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kualitas, dengan pertanyaan “karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.” sudah berjalan dengan baik.

3. Disiplin

Tabel 4.30

Pendapat mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan berusaha tepat waktu.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	23	115	35
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	6	18	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	281	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator disiplin dengan pertanyaan “dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan berusaha tepat waktu”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 281. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang

setuju sebanyak 6 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 23 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator disiplin, dengan pertanyaan “dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan berusaha tepat waktu” sudah berjalan dengan baik.

4. Skill

Tabel 4.31

Pendapat mengenai “Keterampilan yang dimiliki membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	27	135	41
Setuju	4	37	148	56
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	289	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator skill dengan pertanyaan “keterampilan yang dimiliki membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 289. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 2 orang, setuju 37 orang, dan yang terakhir 27 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator skill, dengan pertanyaan “keterampilan yang dimiliki membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.32

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang saya geluti.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	26	130	39
Setuju	4	35	140	53
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	284	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator skill dengan pertanyaan “karyawan memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang saya geluti”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 284. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 4 orang, setuju 35 orang, dan yang terakhir 26 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator skill, dengan pertanyaan “karyawan memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang saya geluti” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.33

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki kelebihan lain selain kemampuan pada bidang pekerjaan saya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	22	110	33
Setuju	4	33	132	50
Kurang Setuju	3	10	30	15
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	274	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator skill dengan pertanyaan “karyawan memiliki kelebihan lain selain kemampuan pada bidang pekerjaan saya”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 274. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 10 orang, setuju 33 orang, dan yang terakhir 22 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator skill, dengan pertanyaan “karyawan memiliki kelebihan lain selain kemampuan pada bidang pekerjaan saya” sudah berjalan dengan baik.

5. Kerja sama

Tabel 4.34

Pendapat mengenai “Dalam pekerjaan, karyawan berusaha bekerja secara tim dengan semua karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	24	120	36
Setuju	4	36	144	55
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	281	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kerja sama dengan pertanyaan “dalam pekerjaan, karyawan berusaha bekerja secara tim dengan semua karyawan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 281. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, tidak setuju berjumlah 1 orang, kurang setuju sebanyak 5 orang, setuju 36 orang, dan yang terakhir 24 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kerja sama, dengan pertanyaan “dalam pekerjaan, karyawan berusaha bekerja secara tim dengan semua karyawan” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.35

Pendapat mengenai “Karyawan dapat memberikan masukan dan berperan aktif pada tim atau departemen.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	21	105	32
Setuju	4	35	140	53
Kurang Setuju	3	10	30	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	275	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kerja sama dengan pertanyaan “karyawan dapat memberikan masukan dan berperan aktif pada tim atau departemen”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 275. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 10 orang, setuju 35 orang, dan yang terakhir 21 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kerja sama, dengan pertanyaan “karyawan dapat memberikan masukan dan berperan aktif pada tim atau departemen” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.36

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki tujuan bersama demi kemajuan perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	24	120	36
Setuju	4	34	136	52
Kurang Setuju	3	8	24	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	280	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kerja sama dengan pertanyaan “karyawan memiliki tujuan bersama demi kemajuan perusahaan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 280. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 8 orang, setuju 34 orang, dan yang terakhir 24 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kerja sama, dengan pertanyaan “karyawan memiliki tujuan bersama demi kemajuan perusahaan” sudah berjalan dengan baik.

6. Kreativitas

Tabel 4.37

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah tanpa menyimpang dari aturan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	25	125	38
Setuju	4	31	124	47
Kurang Setuju	3	10	30	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	279	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kreativitas dengan pertanyaan “karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah tanpa menyimpang dari aturan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 279. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 10 orang, setuju 31 orang, dan yang terakhir 25 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kreativitas, dengan pertanyaan “karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah tanpa menyimpang dari aturan” sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.38

Pendapat mengenai “Karyawan memiliki inovasi tinggi yang dapat memberikan asukan pada perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentasi
Sangat Setuju	5	27	135	41
Setuju	4	30	120	45
Kurang Setuju	3	9	27	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		66	282	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada indikator kreativitas dengan pertanyaan “karyawan memiliki inovasi tinggi yang dapat memberikan asukan pada perusahaan”, total skor yang didapatkan adalah sebesar 282. Skor tersebut didapatkan dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan detail jawaban yang diberikan yaitu pada pilihan, kurang setuju sebanyak 9 orang, setuju 30 orang, dan yang terakhir 27 orang menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pada indikator kreativitas, dengan pertanyaan “karyawan memiliki inovasi tinggi yang dapat memberikan asukan pada perusahaan” sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 4.39
Hasil Statistik Kinerja Karyawan (dengan SPSS)

Statistics		
VAR00003		
N	Valid	66
	Missing	0
Mean		76.0152
Median		76.0000
Mode		77.00
Range		31.00
Minimum		57.00
Maximum		88.00
Sum		5017.00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 76.0152, dengan range 31. dan total skor sebesar 5017. Untuk mengetahui penerapan kinerja karyawan yang ada di PT. Pajar Gemilang Saputra, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik } Y = \frac{1 \ 15 + 5 \ 15}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 76.0152 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $76.0152 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

4.3. Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan responden sebanyak 66 responden:

Tabel 4.40
Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 21)

Correlations		
	X	Y
X	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	66
Y	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	66

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

Output *Correlation* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0.815. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada interval ke 5 yakni sangat kuat.

Tabel 4.41
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	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	0.815	Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

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

$$KD = 0.815^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.6642 \times 100\%$$

$$KD = 66.42\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66.42% sedangkan sisanya sebesar 33.58% dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja.

3. Uji Hipotesis Korelasi

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$1. H_0 (\rho \leq 0)$$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

$$2. H_a (\rho > 0)$$

Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian ρ adalah merupakan koefisien korelasi yang memiliki arti sejauh mana tingkat keeratan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

3. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $66-2 = 64$. Hasil yang diperoleh adalah 1.66901.

4. Mencari t_{hitung}

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

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

$$t = 0.815 \frac{\sqrt{66-2}}{\sqrt{1-0.815^2}}$$

$$t = 0.815 \frac{64}{0.3357}$$

$$t = 0.815 \sqrt{190.646}$$

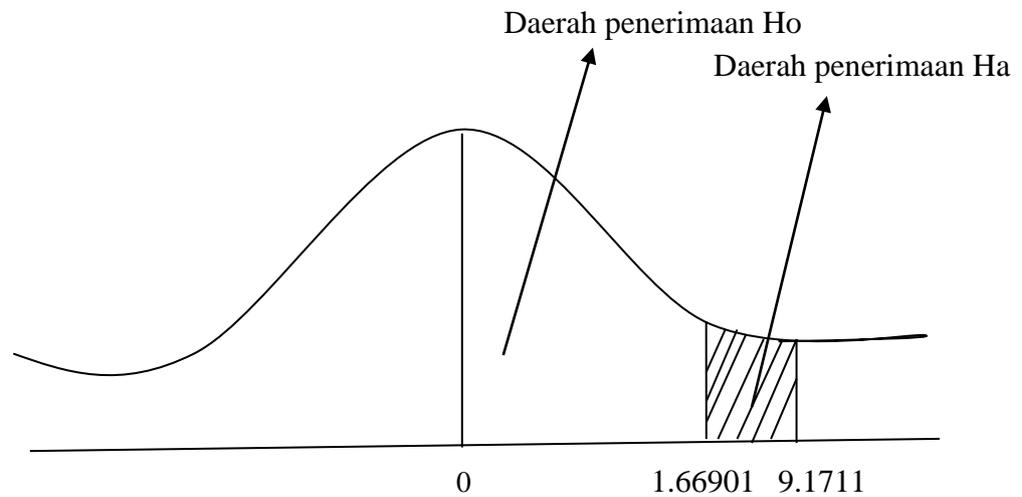
$$t = 11.2530$$

$$t = 0.815 \times 11.2530$$

$$t = 9.1711$$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 9.1711 dan t_{tabel} sebesar 1.66901, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.1711 > 1.66901$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Pajar Gemilang Saputra.

Gambar 4.5
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



4.4. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pajar Gemilang Saputra dengan menggunakan responden sebanyak 66 orang tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.815 dan hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang telah disebar, survey dan wawancara serta pembahasan mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan lingkungan kerja pada PT. Pajar Gemilang Saputra sudah baik. Hal tersebut terbukti dengan hasil skor yang didapatkan melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Di mana hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 89.20 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $89.20 > 54$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel lingkungan kerja (X) dapat dikatakan cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat dari respon karyawan melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui skor rata-rata empirik sebesar 76.0152 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $76.0152 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan cukup baik.
3. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra, berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* diperoleh hasil $r = 0.815$. dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada interval 0.80 – 1.000. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 66.42% yang menunjukkan kontribusi variable x lingkungan kerja dengan variable y kinerja karyawan pada penelitian. Sedangkan sisanya 33.58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9.1711 > 1.66901$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan nyata

antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Pajar Gemilang Saputra.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari hal-hal yang menjadi keterbatasan penulis untuk melakukan penelitian dengan keterbatasan waktu, referensi, kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki sehingga pada penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut agar mendapatkan hasil yang memuaskan dengan metode-metode yang terus berkembang seiring berjalannya waktu. Penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

5.2.1. Saran untuk PT. Pajar Gemilang Jakarta

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa poin yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Pajar Gemilang Saputra, penulis mengajukan saran sebagai berikut:

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh oleh penulis mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pajar Gemilang Saputra yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak PT. Pajar Gemilang Saputra terus mempertahankan ataupun meningkatkan penerapan lingkungan kerja pada PT. Pajar Gemilang Saputra karena penerapan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara mendalam, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu lingkungan kerja, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambah variabel independen lainnya sebagai perbandingan yang lebih dalam dan pengetahuan yang lebih luas. Seperti disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain. Dengan demikian diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal dan lebih lengkap bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex s. Nitisemino (2009). (*Manajemen Sumber Daya Manusia*) Jakarta, Ghalia indonesia
- Basuki, dan Susilowatu, I. (2009). *Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Brown, Robert B. dan Donald F. Harvey. (2005). *Human Resources Managemen* New Jersey, Oentice Hall Inc.
- Cardy, Robert B. dan Brian Leonard (2011) *Performance Managemen Concepts,skills and Excercises*.
- Donni Juni Priansa. (2011). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung, CV . Alfabeta.
- Fred Luthans. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan*. Yogyakarta, Gadjah Mada Univercity Pers.
- H.M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, MItra Wacana Media.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Houldsworth, Elizabeth, dan Dilum Jirasinghe. (2007). *Managing and Measuring Employee Performance*. <http://www.amazone.com/> (Diakses 16 april 2017)
- Husein Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*. Jakata, Gramedia.
- Ike Kusdyah Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CV.
- Andi Offset. Kaswan (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama
- Mangkuprawira. (2008). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafri. Dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor, Ghalia Indonesia.

- Ma'ruf Abdullah. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba empat.
- MOndu, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Mulyadi, (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta, Salemba empat.
- Randawa Gurpreet. (2007). *Relantionship Between Job Satisfaction and Turnover Intention an Empirical Analysis*. Indian Managemen Studies Journal.
- Harsuko Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang, Universitas Brawijaya press (UB Press).
- Sadarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siegel, Sidney. (2007). *Statistik Nonparametrik unyuk Ilmu-ilmu social*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payman J. (2009). *Sistem Perencanaan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta, PT. Dwi Tunggal Jaya Sakti.
- Sugiyona (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung, CV. Alfabeta.
- Sutrisno (2009,) lingkungan kerja . Jakarta.
- Swanapoel, Ben. (2008). *Human Resources Management*. Juta Co. Ltd. Cape Town.
- T. Hani Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta, BPFE.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta. Rajawali pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- <http://eprints.ums.ac.id/23816/11/evaluasi-kinerja-dan-kompensasi/>
(Diakses 11 maret 2017)
- <http://lengkap.wordpress.com/2012/03/15/pustaka-lingkungan-kerja/>
(Diakses pada 19 april 2017)

KUESIONER
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA



Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Pajar Gemilang Saputra

Di tempat

Dengan hormat,

Saya selaku mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Pajar Gemilang Saputra”.

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian ini yang akan dilakukan, saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara(i) bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan di bawah ini.

Hal ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama yang telah bapak/ibu/saudara(i) berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Sopan Sopian Dinulhak

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA
(UNTUK DIISI OLEH KARYAWAN)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan :
 Posisi Kerja :
 Lama Kerja :
 Lokasi Kerja :

Petunjuk: Berilah tanda ceklis pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

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

Lingkungan Kerja

Indikator	Instrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Penerangan	1. Perusahaan memberikan pencahayaan ruangan yang cukup untuk area kerja karyawan. 2. Tempat saya bekerja memiliki penerangan yang maksimal. 3. Penerangan yang ada di tempat kerja menunjang pekerjaan.					
2. Suhu Udara	4. Tersedianya ventilasi udara yang baik pada area kerja karyawan. 5. Suhu udara di ruang tempat kerja menunjang aktivitas karyawan. 6. Udara yang ada pada ruangan kerja menyehatkan bagi karyawan.					
3. Kelembapan	7. Lingkungan kerja saya memiliki keseimbangan yang baik dalam tekanan udara.					

	<p>8. Perusahaan memperhatikan tingkat kelembapan di dalam ruangan kerja.</p> <p>9. Kelembapan udara yang ada pada ruang kerja tidak mengancam kesehatan bagi karyawan.</p>					
4. Sirkulasi Udara	<p>10. Debu dan kotoran udara yang ada di dalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan.</p> <p>11. Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk ke dalam ruangan.</p> <p>12. Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik.</p>					
5. Kebisingan	<p>13. Suara bising yang timbul di tempat kerja tidak mengganggu.</p> <p>14. Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat kerja.</p> <p>15. Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja.</p>					
6. Hubungan atasan dengan bawahan	<p>16. Perusahaan terbuka dalam menerima masukan ataupun saran yang diajukan oleh karyawan.</p> <p>17. Terjalannya kerjasama antar sesama karyawan mulai dari bawahan hingga atasan.</p> <p>18. Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat.</p>					
7. Hubungan antar karyawan	<p>19. Perusahaan selalu memperhatikan kondisi setiap karyawan pada saat di lingkungan kerja.</p> <p>20. Karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.</p> <p>21. Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menjalin silaturahmi di lingkungan kerja.</p>					

KUESIONER KINERJA
(UNTUK DIISI OLEH ATASAN KARYAWAN)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan :
 Posisi Kerja :
 Lama Kerja :
 Lokasi Kerja :

Petunjuk: Berilah tanda ceklis pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

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

Kinerja Karyawan

Indikator	Instrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Kualitas	1. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti. 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. 3. Karyawan dapat bekerja tanpa melakukan kesalahan.					
2. Kuantitas	4. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 6. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan					

	perusahaan.					
3. Disiplin	<p>7. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan berusaha tepat waktu</p> <p>8. Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan perintah yang diberikan atau SOP.</p> <p>9. Karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan.</p>					
4. Skill	<p>10. Keterampilan yang dimiliki membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>11. Karyawan memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang saya geluti.</p> <p>12. Karyawan memiliki kelebihan lain selain kemampuan pada bidang pekerjaan saya.</p>					
5. Kerja sama	<p>11. Dalam pekerjaan, karyawan berusaha bekerja secara tim dengan semua karyawan.</p> <p>12. Karyawan dapat memberikan masukan dan berperan aktif pada tim atau departemen.</p> <p>13. Karyawan memiliki tujuan bersama demi kemajuan perusahaan.</p>					
6. Kreativitas	<p>14. Karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah tanpa menyimpang dari aturan.</p> <p>15. Karyawan berusaha memberikan ide-ide yang baik demi kemajuan perusahaan.</p> <p>16. Karyawan memiliki inovasi tinggi yang dapat memberikan masukan pada perusahaan.</p>					

Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations																					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	.411*	.258	.177	0.214	-0.052	0.175	-0.142	0.131	0.206	0.02	0.215	0.037	0.188	0.114	-0.161	.391	0.223	-0.008	.243	.311	.402
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.037	0.155	0.085	0.681	0.161	0.254	0.294	0.098	0.875	0.083	0.77	0.131	0.362	0.198	0.001	0.072	0.952	0.043	0.011	0.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00002	Pearson Correlation	.411*	1	.319*	0.218	0.102	0.047	-0.066	-0.195	0.035	.309*	-0.019	0.131	0.15	0.154	0.204	-0.173	.355**	0.137	0.068	0.2	.287*	.383*
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.009	0.078	0.417	0.708	0.6	0.117	0.781	0.012	0.88	0.294	0.23	0.218	0.101	0.164	0.003	0.274	0.589	0.107	0.019	0.002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00003	Pearson Correlation	.258	.319*	1	.366*	.518*	.244*	.324*	0.044	.345*	0.081	0.111	.296	0.229	0.192	.275	-0.232	.338**	.327*	0.212	0.191	0.234	.597*
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.009		0.003	0	0.048	0.008	0.727	0.005	0.52	0.376	0.016	0.064	0.122	0.025	0.061	0.005	0.007	0.087	0.125	0.058	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00004	Pearson Correlation	0.177	0.218	.366*	1	.564*	0.084	0.167	-0.012	.370*	-0.003	-0.104	0.142	0.122	0.025	.266*	0	.341**	0.149	0.154	0.091	0.104	.432*
	Sig. (2-tailed)	0.155	0.078	0.003		0	0.5	0.18	0.923	0.002	0.979	0.405	0.256	0.33	0.84	0.031	1	0.005	0.231	0.17	0.468	0.407	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00005	Pearson Correlation	0.214	0.102	.518*	.564*	1	0.183	0.143	0.178	.252	-0.005	0.025	0.167	0.146	-0.008	.267*	-0.01	.275	0.169	0.135	0.038	0.206	.486*
	Sig. (2-tailed)	0.085	0.417	0	0		0.14	0.251	0.151	0.041	0.97	0.844	0.179	0.242	0.947	0.03	0.935	0.026	0.174	0.279	0.763	0.097	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00006	Pearson Correlation	-0.052	0.047	.244*	0.084	0.183	1	.285*	0.218	0.104	-.421**	0.172	0.121	.294*	0.14	0.227	0	0.159	0.127	.272*	0.151	-0.061	.447*
	Sig. (2-tailed)	0.681	0.706	0.048	0.5	0.14		0.021	0.079	0.408	0	0.168	0.334	0.017	0.281	0.067	1	0.202	0.309	0.027	0.225	0.626	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00007	Pearson Correlation	0.175	-0.066	0.324*	0.167	0.143	.285*	1	.472**	.350*	0.17	-.350*	.304*	0.197	0.15	.430**	-0.031	0.113	.301	0.192	0.045	.566*	.404*
	Sig. (2-tailed)	0.161	0.6	0.038	0.18	0.251	0.021		0	0.004	0.015	0.004	0.013	0.114	0	0.007	0.807	0.365	0.014	0.144	0.133	0.719	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00008	Pearson Correlation	-0.142	-0.195	0.044	-0.012	0.179	0.218	-.472**	1	0.17	0.176	.330*	0.116	0.076	-0.028	0.207	0.118	0.004	0.119	0.032	0.03	0.079	.320*
	Sig. (2-tailed)	0.254	0.117	0.727	0.923	0.151	0.079	0		0.173	0.157	0.007	0.356	0.542	0.824	0.095	0.346	0.972	0.34	0.8	0.813	0.529	0.009
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00009	Pearson Correlation	0.131	0.035	.345*	.370*	.252*	0.104	.350*	0.17	0.206	0.214	0.169	0.076	-0.013	0.149	0.175	0.225	0.18	0.153	0.051	.267*	.476*	.476*
	Sig. (2-tailed)	0.294	0.781	0.005	0.002	0.041	0.408	0.004	0.173	0.1	0.097	0.084	0.176	0.916	0.231	0.16	0.07	0.149	0.208	0.869	0.03	0	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00010	Pearson Correlation	0.206	.309*	0.081	-0.003	-0.005	-.421**	.297*	0.176	0.206	1	0.193	0.226	.243*	-0.054	0.198	-0.078	0.149	0.226	0.194	-0.036	0.169	.448*
	Sig. (2-tailed)	0.098	0.012	0.52	0.979	0.97	0	0.015	0.157	0.097		0.121	0.089	0.049	0.688	0.111	0.532	0.233	0.067	0.119	0.777	0.175	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00011	Pearson Correlation	0.02	-0.019	0.111	-0.104	0.025	0.172	.348*	.330*	0.214	0.193	1	.286*	0.186	0.186	0.165	-0.09	0.038	.254	0.206	0.15	0.05	.404*
	Sig. (2-tailed)	0.875	0.88	0.376	0.405	0.844	0.168	0.004	0.007	0.084	0.121		0.02	0.134	0.135	0.186	0.474	0.764	0.021	0.098	0.233	0.889	0.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00012	Pearson Correlation	0.215	0.131	.296*	0.142	0.167	0.121	.304*	0.116	0.169	0.226	.286*	1	.394**	.366*	.325**	-0.143	0.002	.982**	.364**	.401**	-.093*	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.083	0.294	0.016	0.256	0.179	0.334	0.013	0.356	0.176	0.069	0.02		0.001	0.002	0.008	0.254	0.987	0	0.003	0.001	0.458	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00013	Pearson Correlation	0.037	0.15	0.229	0.122	0.146	.294*	0.197	0.076	0.076	.243*	0.188	.394*	1	0.191	.247*	0.079	0.101	.390*	0.193	-.004	.557*	.476*
	Sig. (2-tailed)	0.77	0.23	0.084	0.33	0.242	0.017	0.114	0.542	0.542	0.049	0.134	0.001		0.125	0.046	0.53	0.419	0.001	0	0.12	0.976	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00014	Pearson Correlation	0.188	0.154	0.192	0.025	-0.008	0.14	0.15	-0.028	-0.013	-0.054	0.186	.366*	0.191	1	.359**	-0.137	-0.06	.368*	0.177	.961**	-0.05	.422*
	Sig. (2-tailed)	0.131	0.218	0.122	0.84	0.947	0.261	0.229	0.824	0.916	0.688	0.135	0.002	0.125		0.003	0.274	0.635	0.002	0.156	0	0.693	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00015	Pearson Correlation	0.114	0.204	.276*	.266*	.287*	0.227	.430**	0.207	0.149	0.198	0.165	.325*	.247*	1	.359**	0.056	0.157	.327*	0.228	.361**	.062	.591*
	Sig. (2-tailed)	0.362	0.101	0.025	0.031	0.03	0.067	0	0.095	0.231	0.111	0.186	0.008	0.046	0.003		0.655	0.209	0.007	0.065	0.003	0.618	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00016	Pearson Correlation	-0.161	-0.173	-0.232	0	-0.01	0	-0.031	0.118	0.175	-0.078	-0.09	-0.143	0.079	-0.137	0.056	1	0.023	-0.133	0.182	-0.153	0.161	0.042
	Sig. (2-tailed)	0.198	0.164	0.061	1	0.935	1	0.807	0.346	0.16	0.532	0.474	0.254	0.53	0.274	0.655		0.857	0.288	0.144	0.219	0.196	0.736
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00017	Pearson Correlation	.391**	.366*	.338*	.341**	.275*	0.159	0.113	0.004	0.225	0.149	0.098	0.002	.341**	0.101	-0.06	0.197	0.023	1	0.02	0.048	-0.017	.421**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.005	0.005	0.026	0.202	0.365	0.972	0.07	0.233	0.764	0.987	0.019	0.635	0.209	0.857	0	0.872	0.697	0.891	0	0
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR00018	Pearson Correlation	0.223	0.137	.327*	0.149	0.169	0.127	.301*	0.119	0.18	0.												

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	22

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	19

Lampiran 6

Hasil Korelasi *Product Moment*

Correlations		
	X	Y
X	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	66
Y	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	66

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

Lampiran 7

Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja “X”

Responden	Pertanyaan ke-																					jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	82
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	84	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	83	
6	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	92	
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	92	
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	90	
9	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	87	
10	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	79	
11	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	87	
12	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	96	
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	5	4	2	4	3	4	73	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82	
15	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	76	
16	5	3	5	5	5	3	5	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	93	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	88	
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
19	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	96	
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	95	
21	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	88	
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	98	
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	96	
24	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
25	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	92	
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	90	
27	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	85	

28	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	86
29	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77
30	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85
31	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	88
32	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	98
33	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	84
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	87
35	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	90
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	5	83
37	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	96
38	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	95
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	89
40	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	91
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	95
42	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	87
43	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	100
44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	96
45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	94
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	94
47	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	87
48	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	87
49	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	86
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	93
51	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	82
52	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	94
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	104
54	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	88
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	93
56	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	86
57	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	88
58	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	93

59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	93
60	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	97
61	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	98
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	88
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	93
64	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	92
65	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	86
66	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	89

Lampiran 8

Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan “Y”

Responden	Pertanyaan ke-																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	39
2	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
6	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	44
7	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
9	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	42
10	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	38
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
12	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	48
13	4	2	2	2	4	3	3	5	4	4	2	2	2	3	3	3	5	4	33
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	39
16	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	49
17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	44
21	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	42
22	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	47
23	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	45
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	38
25	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	42
26	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
27	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	39

28	5	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	39	
29	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	37	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
31	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
32	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	42
35	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	45
36	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	44
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	49
38	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
39	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	42
40	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	42
41	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
42	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	42
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
45	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
47	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	44
48	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
50	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	44
51	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	40
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
55	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	43
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
57	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	43
58	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47

59	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	42
60	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
61	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	42
62	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	40
63	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	39
64	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	45
65	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	3	36

Lampiran 9

Statistik Variabel X (Lingkungan Kerja)

Statistics

X

N	Valid	66
	Missing	0
Mean		89.20
Median		88.50
Mode		87 ^a
Range		31
Minimum		73
Maximum		104
Sum		5887

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 10

Statistik Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Statistics

VAR00003

N	Valid	66
	Missing	0
Mean		76.0152
Median		76.0000
Mode		77.00
Range		31.00
Minimum		57.00
Maximum		88.00
Sum		5017.00

PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA

Inter-Com Indonesia Factory : Jakarta Selatan NO 19A Rt 17/07 Kel. Karet Kuningan

Jakarta Selatan (12940) Indonesia

Tel : (62)266-536-592 Fax : (62)266-536-592

E-mail : office@pajargemilng21.com

NO : 24/PS/08/2017

HAL : Surat Balasan Permohonan Riset

Kepada Yth,

Wakil Dekan Bidang Akademik

Universitas Pakuan Bogor

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 349/WD.1/FE-UP/IV/2017 tanggal 6 april 2017 Perihal Permohonan Kerja Praktik kepada mahasiswa :

Nama : Sopan Sofian Dinulhak

Npm : 021113113

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melakukan riset di perusahaan kami, dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian kami membuat surat balasan ini supaya dapat digunakan sebaik mungkin. Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

PT. Pajar Gemilng Saputra

Cicilia

(HRD & controlling)