



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Nadya Rahma Nurdiana

021118403

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2022



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu 29 Juni 2022

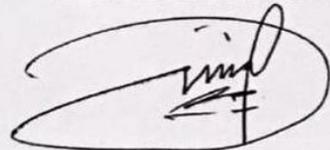
Nadya Rahma Nurdiana
021118403

Menyetujui

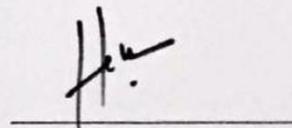
Ketua Penguji Sidang
(Oktori Kiswati Zaini, SE.,MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA.,PIA)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadya Rahma Nurdiana

NPM : 021118403

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT
PLN (PERSERO) UPT Bogor

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

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

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

Bogor, Juni 2022



©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

NADYA RAHMA NURDIANA. 021118403. Hubungan lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing KETUT SUNARTA dan Anggota Komisi Pembimbing HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Jenis penelitian mengenai hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor ini adalah jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 22.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,605 yang artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Uji hipotesis koefisien korelasi thitung sebesar 4,867 dan nilai ttabel sebesar 1,68288 yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel ($4,867 > 1,68288$). Maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR”** dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku rector Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA.,PIA Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
7. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
9. Kepada kedua saudara saya, Astri dan Hady yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman teman saya yang telah mendukung serta memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

Universitas Pakuan,
Bogor, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| JUDUL | |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA | iv |
| HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah | 6 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Maksud Dan Tujuan | 6 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 6 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.4.1 Kegunaan Praktis | 7 |
| 1.4.2. Kegunaan Akademis | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja..... | 13 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 14 |
| 2.3 Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.. | 20 |
| 2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu Dan Kerangka Pemikiran | 22 |
| 2.4.1 Penelitian Terdahulu | 22 |

| | | |
|----------------------------------|---|----|
| 2.4.2 | Kerangka Pemikiran | 24 |
| 2.5 | Hipotesis Penelitian | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 26 |
| 3.2 | Objek, Unit Analisis Dank Lokasi Penelitian | 26 |
| 3.2.1 | Objek Penelitian | 26 |
| 3.2.2 | Unit Analisis | 26 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian..... | 26 |
| 3.3 | Jenis Data dan Sumber Data Penelitian | 26 |
| 3.3.1 | Jenis Data | 26 |
| 3.3.2 | Sumber Data Penelitian..... | 26 |
| 3.4 | Operasionalisasi Variabel | 27 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sampel | 28 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 28 |
| 3.7 | Kalibrasi Instrumen Penelitian | 29 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 29 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 30 |
| 3.8 | Metode Pengolahan/Analisis Data | 30 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif | 30 |
| 3.8.2 | Analisis Koefisien Korelasi | 31 |
| 3.8.3 | Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 32 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | | |
| 4.1 | Hasil Pengumpulan Data..... | 34 |
| 4.1.1 | Profil Responden | 34 |
| 4.2 | Analisis Data | 37 |
| 4.2.1 | Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 37 |
| 4.2.2 | Analisis Deskriptif | 40 |
| 4.2.3 | Lingkungan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor | 40 |
| 4.2.4 | Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor | 54 |
| 4.2.5 | Analisis Koefisien Korelasi | 66 |
| 4.2.6 | Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 67 |
| 4.3 | Pembahasan | 68 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | | |
| 5.1. | Simpulan | 70 |
| 5.2 | Saran | 70 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor Semester 1 tahun 2019 sampai Semester 1 tahun 2021 | 2 |
| Tabel 1.2 | Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor | 4 |
| Tabel 1.3 | Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan pada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor | 5 |
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel | 28 |
| Tabel 3.2 | Skala Lickert untuk Variabel X | 30 |
| Tabel 3.3 | Skala Lickert untuk Variabel Y | 30 |
| Tabel 3.4 | Kriteria penelitian terhadap koefisien α <i>Cronbach</i> | 31 |
| Tabel 3.5 | Interval Koefisien korelasi | 33 |
| Tabel 4.1 | Jenis Kelamin Responden | 34 |
| Tabel 4.2 | Usia Responden | 35 |
| Tabel 4.3 | Masa Kerja Responden | 36 |
| Tabel 4.4 | Pendidikan Responden | 36 |
| Tabel 4.5 | Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 37 |
| Tabel 4.6 | Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 39 |
| Tabel 4.7 | Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja | 39 |
| Tabel 4.8 | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan | 40 |
| Tabel 4.9 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan Ditempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .. | 41 |
| Tabel 4.10 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik dan Memadai | 41 |
| Tabel 4.11 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan Ditempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan | 42 |
| Tabel 4.12 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya..... | 43 |
| Tabel 4.13 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik..... | 43 |
| Tabel 4.14 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan | 44 |
| Tabel 4.15 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan..... | 45 |
| Tabel 4.16 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tingkat Suara Bising Tidak Mempengaruhi Emosi Karyawan..... | 45 |
| Tabel 4.17 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman..... | 46 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.18 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Satuan Keamanan Di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman..... | 47 |
| Tabel 4.19 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Memadai Karyawan Dalam Bekerja. | 48 |
| Tabel 4.20 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja..... | 48 |
| Tabel 4.21 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi di Ruang Kerja..... | 49 |
| Tabel 4.22 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Dengan Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar | 50 |
| Tabel 4.23 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik | 51 |
| Tabel 4.24 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik. | 51 |
| Tabel 4.25 | Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja..... | 52 |
| Tabel 4.26 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar.... | 54 |
| Tabel 4.27 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja..... | 54 |
| Tabel 4.28 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal..... | 55 |
| Tabel 4.29 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan..... | 56 |
| Tabel 4.30 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik..... | 56 |
| Tabel 4.31 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan..... | 57 |
| Tabel 4.32 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan. | 58 |
| Tabel 4.33 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Menunda Pekerjaan. | 58 |
| Tabel 4.34 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan. | 59 |
| Tabel 4.35 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya | 60 |
| Tabel 4.36 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan..... | 60 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.37 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan..... | 61 |
| Tabel 4.38 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Melakukan Tugas Sesuai Dengan Jobdesk | 62 |
| Tabel 4.39 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Menyelesaikan Masalah Sendiri Tanpa Bantuan Dari Atasan. | 62 |
| Tabel 4.40 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Inovasi Terhadap Pekerjaan.. .. | 63 |
| Tabel 4.41 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan | 64 |
| Tabel 4.42 | Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 64 |
| Tabel 4.43 | Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 66 |
| Tabel 4.44 | Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Konstelasi Penelitian | 25 |
| Gambar 3.1 | Kurva Uji Hipotesis | 33 |
| Gambar 4.1 | Jenis Kelamin Responden | 35 |
| Gambar 4.2 | Usia Responden | 35 |
| Gambar 4.3 | Masa Kerja Responden | 36 |
| Gambar 4.4 | Pendidikan Responden | 37 |
| Gambar 4.5 | Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi | 72 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 8 Rtabel
- Lampiran 9 Ttabel
- Lampiran 10 Kuesioner Pra Observasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia sering disebut sebagai aset suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah direncanakan, perusahaan harus memaksimalkan manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengelola, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan maupun organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap organisasi maupun perusahaan pasti selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal tersebut dilakukan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Dalam hal ini baik tidaknya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari sejauh mana karyawan memperlihatkan kemampuannya yang berkaitan dengan sasaran atau tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) bidang kelistrikan yang mempunyai sifat monopoli yang artinya bahwa PT PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang mengelola ketenagalistrikan untuk seluruh masyarakat Indonesia. Mengelola ketenagalistrikan harus dilakukan dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin karena masalah ini menyangkut hajat hidup orang banyak. PT PLN (Persero) memiliki maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Dalam menjalankan tugasnya untuk melayani penduduk di bidang ketenagalistrikan tentunya keefektifan kinerja karyawan sangat diperlukan. Berikut merupakan data kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor

Semester 1 tahun 2019 sampai Semester 1 tahun 2021

| No. | Indikator Kinerja | Satuan | Bobot | Target | 2019 SEMESTER 1 | | | |
|-----|--|--------------------------------|-------|--------|-----------------|--------|--------|--------------|
| | | | | | Realisasi | % | Nilai | |
| 1 | Efisiensi Penanganan Gangguan Jaringan Transmisi | jam/11 kms | 8 | 0,191 | 0,220 | 86,73 | 6,94 | |
| 2 | Efisiensi Penanganan Gangguan Pada Trafo | jam/unit | 8 | 0,037 | 0,033 | 111,85 | 8,95 | |
| 3 | Penanganan Frekuensi Gangguan Jaringan Transmisi | kali/100 kms | 8 | 0,098 | 0,196 | 50,05 | 4,00 | |
| 4 | Penanganan Frekuensi Gangguan Pada Trafo | kali/unit | 8 | 0,017 | 0,015 | 110,16 | 8,81 | |
| 5 | Penyaluran Transmisi Listrik | % | 8 | 99,5 | 99,89 | 100,39 | 8,03 | |
| 6 | Penanganan <i>Energy Not Served</i> | GWh | 6 | 0,32 | 0,29 | 110,34 | 6,62 | |
| 7 | Penanganan Sistem Transmisi | % | 2 | 100 | 100 | 100 | 2 | |
| 8 | Kinerja Proteksi | % | 2 | 100 | 100 | 100 | 2 | |
| 9 | HCR | Level | 2 | 3,11 | 3,44 | 110,61 | 2,21 | |
| 10 | Maturity Level Kepatuhan | Level | 2 | 3,3 | 3,48 | 105,45 | 2,11 | |
| 11 | Ketepatan Waktu Tindak Lanjut Gangguan | % | 2 | 100 | 100 | 100 | 2 | |
| 12 | Kepatuhan | | | | | | | |
| | a. Keselamatan Ketenagalistrikan | Max-8 | 0 | | | | | |
| | b. Pengelolaan Lingkungan Hidup | | 0 | | | | | |
| | c. Tindak Lanjut Temuan | Max-2 | 0 | | | | -0,8 | |
| | c. Pengendalian Gangguan | Max-5 | 0 | | | | | |
| | e. Sanksi Administrasi | Max-1 | 0 | | | | | |
| | | Jumlah | 56 | | | | 52,877 | |
| | | Nilai rata-rata kinerja | | | | | | 94,42 |

| 2019 SEMESTER 2 | | | 2020 SEMESTER 1 | | |
|--------------------|--------|--------------|--------------------|--------|--------------|
| Realisasi | % | Nilai | Realisasi | % | Nilai |
| 0,19 | 100,79 | 8,06 | 0,22 | 85,64 | 6,85 |
| 0,03 | 107,93 | 8,63 | 0,03 | 112,29 | 8,98 |
| 0,20 | 49,80 | 3,98 | 0,20 | 49,59 | 3,97 |
| 0,02 | 104,35 | 8,35 | 0,02 | 109,88 | 8,79 |
| 87,44 | 113,79 | 9,10 | 99,74 | 99,76 | 7,98 |
| 0,28 | 115,11 | 6,91 | 0,24 | 133,33 | 8,00 |
| 100 | 100 | 2 | 100 | 100 | 2 |
| 100 | 100 | 2 | 100 | 100 | 2 |
| 3,83 | 81,20 | 1,62 | 3,63 | 85,67 | 1,71 |
| 3,10 | 106,45 | 2,13 | 2,87 | 114,98 | 2,30 |
| 100 | 100 | 2 | 100 | 100 | 2 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | -0,72 | | | -0,97 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | 54,07 | | | 53,62 |
| | | 96,56 | | | 95,74 |

| 2020 SEMESTER 2 | | | 2021 SEMESTER 1 | | |
|--------------------|--------|--------------|--------------------|--------|--------------|
| Realisasi | % | Nilai | Realisasi | % | Nilai |
| 0,20 | 94,55 | 7,56 | 0,21 | 89,92 | 7,19 |
| 0,03 | 112,74 | 9,02 | 0,04 | 102,27 | 8,18 |
| 0,19 | 50,23 | 4,02 | 0,13 | 77,64 | 6,21 |
| 0,02 | 110,74 | 8,86 | 0,02 | 110,16 | 8,81 |
| 99,84 | 99,66 | 7,97 | 98,95 | 100,56 | 8,04 |
| 0,28 | 114,29 | 6,86 | 0,28 | 114,29 | 6,86 |
| 100 | 100 | 2 | 101 | 99,21 | 1,98 |
| 100 | 100 | 2 | 104 | 96,53 | 1,93 |
| 3,87 | 80,36 | 1,61 | 3,48 | 89,37 | 1,79 |
| 3,50 | 94,29 | 1,89 | 3,49 | 94,56 | 1,89 |
| 100 | 100 | 2 | 100 | 100 | 2 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | -0,76 | | | -0,68 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | 53,02 | | | 54,214 |
| | | 94,69 | | | 96,81 |

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor, 2021

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa hasil kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor pada semester 1 tahun 2019 sampai semester 1 tahun 2021 mengalami fluktuatif, dilihat pada tahun 2019 semester 1 yaitu sebesar 94,42 (perlu peningkatan) pada tahun 2019 semester 2 kinerja karyawan meningkat menjadi 96,56 (hampir

tercapai), kemudian pada tahun 2020 semester 1 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 95,74 (hampir tercapai), selanjutnya pada tahun 2020 semester 2 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 94,69 (perlu peningkatan) dan pada semester 1 tahun 2021 kinerja karyawan kembali meningkat yaitu menjadi 96,81 (hampir tercapai). Berdasarkan hasil kinerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan merupakan masalah yang terjadi dalam perusahaan, karena adanya penurunan kinerja pada tahun 2020 sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian target perusahaan. Berikut adalah data standar kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor:

Tabel 1. 2 Standar Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor

| Standar Nilai Kinerja PT PLN (Persero) UPT Bogor | | |
|--|---------------------------|---------------------------|
| No | Nilai (%) | Kategori |
| 1 | Kinerja \geq 100 | Tercapai |
| 2 | $95 \leq$ Kinerja $<$ 100 | Hampir tercapai/hati-hati |
| 3 | Kinerja $<$ 95 | Perlu peningkatan/masalah |

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor, 2021

Dilihat dari tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat standar kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor yang sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang telah dihitung sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor selama tahun 2019 semester 1 hingga tahun 2021 semester 1 berada pada kategori hampir tercapai/hati-hati dan belum mencapai kategori tercapai seperti yang diharapkan perusahaan, oleh karena itu masalah tersebut harus segera diatasi oleh PT PLN (Persero) UPT Bogor agar tidak menghambat kemajuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Untuk melihat bagaimana indikator lingkungan kerja dari karyawan PT PLN UPT Bogor maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey melalui beberapa pernyataan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor tahun 2021:

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor

| No | Pernyataan | Bobot Skor SS | Bobot Skor S | Bobot Skor KS | Bobot Skor TS | Bobot Skor STS | Total Skor |
|-----------------------------|---|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|------------|
| Penerangan | | | | | | | |
| 1 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik, memadai dan tidak mengganggu saat bekerja. | 25 | 40 | 0 | 0 | 0 | 65 |
| Suhu Udara | | | | | | | |
| 2 | Kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. | 5 | 48 | 6 | 0 | 0 | 59 |
| Tingkat Kebisingan | | | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. | 5 | 32 | 18 | 0 | 0 | 55 |
| Keamanan Kerja | | | | | | | |
| 4 | Keamanan di tempat kerja saya sudah sangat baik sehingga saya merasa aman dan nyaman. | 20 | 44 | 0 | 0 | 0 | 64 |
| Tata Letak Peralatan | | | | | | | |
| 5 | Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja. | 0 | 24 | 18 | 6 | 0 | 48 |
| Hubungan Sesama Rekan Kerja | | | | | | | |
| 6 | Hubungan antar karyawan (atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja) terjalin dengan baik. | 0 | 56 | 3 | 0 | 0 | 59 |

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor, 2021

Berdasarkan kuesioner pra survey pada 15 karyawan dengan 6 item pernyataan dapat diketahui bahwa terdapat masalah lingkungan kerja pada indikator suhu udara, tingkat kebisingan, tata letak peralatan dan hubungan sesama rekan kerja. Dengan skor terendah terdapat pada indikator tata letak peralatan dengan total skor sebesar 48%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan dalam kondisi yang kurang memadai terutama pada indikator tingkat kebisingan dan tata letak peralatan sehingga membuat para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dan nyaman.

Berdasarkan data tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor ke dalam penelitian yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain:

1. Kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor mengalami fluktuatif.
2. Hasil kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor masih berada dikategori hampir tercapai dan belum mencapai kategori tercapai sesuai dengan standar kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.
3. Hasil kuesioner pra survey pada indikator lingkungan kerja masih kurang baik dan perlu adanya peningkatan karena terdapat masalah lingkungan kerja pada indikator suhu udara, tingkat kebisingan, tata letak peralatan dan hubungan sesama rekan kerja. Dengan skor pra survey terendah terdapat pada indikator tingkat kebisingan dan tata letak peralatan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan di antara variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor serta memberikan masukan yang bermanfaat kepada PT PLN (Persero) UPT Bogor untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis penelitian ini adalah memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya pada bidang sumber daya manusia berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap organisasi atau perusahaan karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mengelola dan mengatur sumber daya manusia agar bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Kasmir (2016) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses, cara atau kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia juga dikatakan sebagai harta/aset yang paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, oleh karena itu dengan adanya manajemen sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengatur dan

memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c) Pengarahan

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

d) Pengendalian

Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b) 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.

c) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) 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 sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

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

Menurut Kasmir (2016), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

3. **Penarikan Pegawai (*Recruitment*)**
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. **Seleksi (*Selection*)**
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. **Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)**
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. **Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)**
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. **Kompensasi (*Compensation*)**
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. **Jenjang Karir (*Career Path*)**
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.
9. **Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)**
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. **Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)**
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antara pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
11. **Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak..

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan merupakan suatu hasil yang diinginkan, direncanakan dan diusahakan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk dicapai. Begitupun pada organisasi, setiap organisasi pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Penjelasan mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan MSDM, antara lain:

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

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

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

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Sedangkan menurut Nurmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah “tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.”

Berdasarkan teori-teori tentang lingkungan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai tempat dimana karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja ialah:

1. The facilities to do work, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. Comfortable workplace, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. Safety, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram
4. Absence of noise, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan kewajiban yang telah diberikan. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut pasti dapat meningkatkan produktivitas kerjanya oleh karena itu lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Bau-bauan di tempat kerja

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

6. Tata warna di tempat kerja

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

7. Dekorasi di tempat kerja

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

8. Musik di tempat kerja

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

9. Keamanan di tempat kerja

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

Menurut Afandi (2018:66) secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik.

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
3. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya

perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Tak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Dibawah ini dijelaskan beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan

Afandi (2018:83) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Berdasarkan teori beberapa ahli yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kerja dan kompetensi yang relevan bagi perusahaan.

2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) menjelaskan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.)
2. Kuantitas (jumlah pekerjaan yang dihasilkan)
3. Tanggung jawab (menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan

hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan)

4. Kerja sama (kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik)
5. Inisiatif (menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan).

Menurut Edison (2016) Indikator kinerja karyawan adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Hersey, Blacnchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila

mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan. Dengan umpan dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat.

Adapun indikator dari penilaian kinerja karyawan menurut Robbins (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

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

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu antara lain:

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/Situation factor*, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

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

2.3.4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya bekerja dengan optimal, oleh karena itu dilakukanlah penilaian kinerja karyawan agar perusahaan dapat memastikan apakah para karyawannya bekerja dengan baik. Berikut merupakan manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan menurut beberapa ahli:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

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

Para ahli juga telah memaparkan beberapa indikator kinerja karyawan. Dalam organisasi, indikator kinerja karyawan ini digunakan sebagai alat ukur atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan atau mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan yang penulis ambil untuk penelitian ini adalah indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Variabel yang diteliti | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|---|
| 1. | Julita Arianty (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga | Variabel X (Komunikasi dan Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan) | Variabel X Komunikasi: - Keterbukaan - Dukungan - Empati - Kepositifan - Kesamaan Lingkungan Kerja: - Penerangan - Kelembaban/ | - Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F, koefisien determinasi- Data yang digunakan data primer | Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk |

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|
| | (Persero) Tbk cabang Belmera Medan | | <ul style="list-style-type: none"> - temperatur - Sirkulasi - Bau-bauan - Tata letak peralatan - Musik <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Keandalan kerja - Sikap Kerja | dan sekunder | Cabang Belmera Medan. |
| 2 | Devi Puspitasari (2019) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)Tbk, Studi Kasus Kantor Pos Indonesia Upt Dc Cibinong | Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) | <p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Suhu Udara - Peralatan - Pengecatan - Keamanan - Dekorasi - Hubungan Rekan Kerja <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketelitian - Kelengkapan - Adaptabilitas | <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian explanatory survey. - Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. | Diketahui hasil perhitungan analisis koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,667 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia UPT DC Cibinong mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. |
| 3 | Astuti Sukma Wati (2021) The Relationship Between Work Environment With Employee Performance In The Secretariat Office Of DPRD Bogor Regency | Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) | <p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Suhu Udara - Tingkat kebisingan - Keamanan - Tata letak peralatan - Hubungan Rekan Kerja <p>Variable Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Tanggung jawab - Kerja sama - Inisiatif | <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Kuantitatif korelasional dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner. | Hasil Uji Hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $1,966 > 0,287$ berarti terima H_a , tolak H_0 . Jadi terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 4 | A.Aji Tri Budianto (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta | Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) | <p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Suhu Udara -Tingkat kebisingan -Penggunaan warna -Ruang gerak -Kemampuan bekerja -Hubungan Rekan Kerja <p>Variable Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kualitas -Kuantitas -Target -Kerja sama -Kreatifitas -Wawasan -Komunikasi | <ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. - Penulis juga menggunakan teknik kuantitatif, yaitu korelasi sederhana dengan menggunakan program Microsoft Word dan Microsoft Excel | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.</p> |
| 5 | Annisa Oktarianda (2020) Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UP3 Pekanbaru | Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan) | <p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Peralatan - Tingkat kebisingan - Sirkulasi udara - Tata letak peralatan <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan karyawan - Peran dan sikap karyawan - Norma kelompok kerja - Hubungan rekan kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Metode analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson dibantu SPSS 23 for windows. | <p>Hasil analisis menemukan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,730$ $p > 0,000$. Yang artinya hipotesis diterima ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Karyawan dengan persepsi lingkungan kerja positif juga memiliki motivasi kerja tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan persepsi lingkungan kerja negative, memiliki motivasi kerja rendah.</p> |

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaannya seperti variable yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu pada objek penelitian, indikator yang digunakan dan metode analisis yang digunakan.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

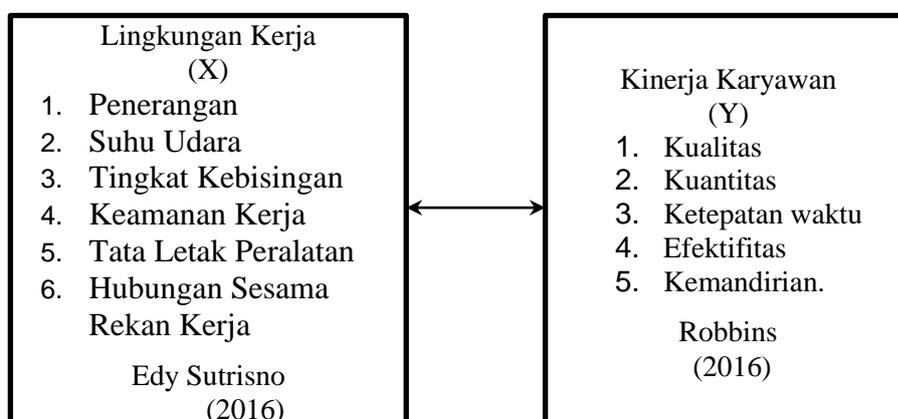
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai tempat dimana karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kerja, kompetensi yang relevan bagi perusahaan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, serta tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memerhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak mendukung hal tersebut dapat menyebabkan turunnya semangat dan konsentrasi karyawan sehingga kinerja karyawan menurun yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerjanya baik maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk, kinerja karyawannya pun dapat menurun. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita Arianty (2018), Devi Puspitasari (2019), Astuti Sukma Wati (2021), A.Aji Tri Budianto (2017) dan Annisa Oktarianda (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable independen dengan variabel dependen yang diteliti yaitu variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan):



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis : Diduga terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel *Independent* (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual. Unit analisis individual yaitu penelitian mengenai individu/orang dalam suatu kelompok/organisasi sehingga sumber data berasal dari respon setiap orang/individu dalam suatu perusahaan. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor pada divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk yang berjumlah 43 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bogor yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Gg. Lb. Pilar No.5, RT.04/RW.03, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa data yang diperoleh dari hasil observasi atau berupa uraian dan penjelasan mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor dan data kuantitatif berupa data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau data berupa angka-angka yang dalam penelitian ini berupa data hasil kinerja karyawan selama tahun 2019 semester 1 sampai tahun 2021 semester 1 pada PT PLN (Persero) UPT Bogor beserta data standard penilaian kinerja pada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X (independent) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (dependent). Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada
PT PLN (Persero) UPT Bogor.

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------------------|--------------------------------|---|---------|
| Lingkungan Kerja (X) | 1. Penerangan | 1. Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai. 3. Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan. | Ordinal |
| | 2. Suhu Udara | 1. Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. 2. Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik. | Ordinal |
| | 3. Tingkat Kebisingan | 1. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan. 2. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. 3. Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan. | Ordinal |
| | 4. Keamanan Kerja | 1. Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. 2. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman. | Ordinal |
| | 5. Tata Letak Peralatan | 1. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja. 2. Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja. 3. Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi di ruang kerja. | Ordinal |
| | 6. Hubungan Sesama Rekan Kerja | 1. Hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar. 2. Hubungan komunikasi dengan bawahan berjalan | Ordinal |

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------------------|--------------------|---|---------|
| | | dengan baik. 3. Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik. | |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas | 1. Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar. 2. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. 3. Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal. 4. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan. | Ordinal |
| | 2. Kuantitas | 1. Memberikan kontribusi yang baik. 2. Target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan. 3. Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan. | Ordinal |
| | 3. Ketepatan waktu | 1. Tidak menunda pekerjaan. 2. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 3. Meminimalisir waktu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. | Ordinal |
| | 4. Efektifitas | 1. Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan. 2. Mampu bekerja dibawah tekanan 3. Melakukan tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> . | Ordinal |
| | 5. Kemandirian | 1. Dapat menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan dari atasan. 2. Memberikan inovasi terhadap pekerjaan. 3. Tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan. | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor pada divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk yang berjumlah 43 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner. Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel

dengan menggunakan skala lickert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X
(Lingkungan Kerja)

| Pilihan | Inisial | Skala |
|---------------------|---------|-------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Ragu-ragu | RR | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y
(Kinerja Karyawan)

| Pilihan | Inisial | Skala |
|---------------|---------|-------|
| Selalu | SL | 5 |
| Sering | SR | 4 |
| Kadang-kadang | KK | 3 |
| Pernah | P | 2 |
| Tidak Pernah | TP | 1 |

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan, jurnal, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

3.7 Kalibrasi Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

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

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

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

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

(Sugiyono, 2017)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas adalah sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

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

Dimana:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σt^2 = Varians total

Sugiyono (2015)

Tabel 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

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

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Langkah-langkah analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

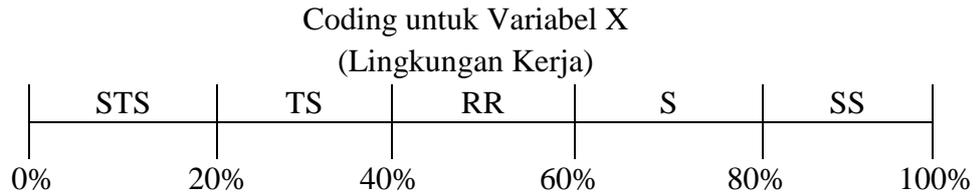
1. *Editing*

Proses *editing* dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan suatu data. Langkah ini merupakan langkah awal pada setiap proses pengolahan data. Menurut Erwan Agus Purwanto (2017) proses *editing* meliputi:

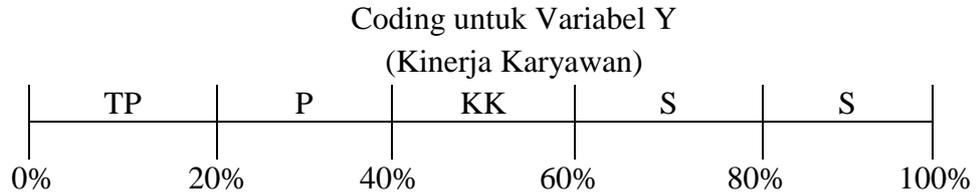
- a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna kerja.

2. *Coding*

Coding yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.



Sumber: Sugiyono (2016)



Sumber: Sugiyono (2016)

3. *Tabulating*

Tabulating merupakan tahap yang dilakukan setelah dilakukannya proses *editing* dan *coding*. Pada proses *tabulating* akan segera tampak susunan dalam bentuk table variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh dan diketahui skornya kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

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

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel tersebut.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

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

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

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah responden (data)
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan (r), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interval 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 (2018)

3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing- masing variabel *Independent* pada variabel *Dependent* (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak. Uji t-hitung dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Nilai Korelasi

n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2017)

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- H_0 : $p=0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- H_a : $p>0$, artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

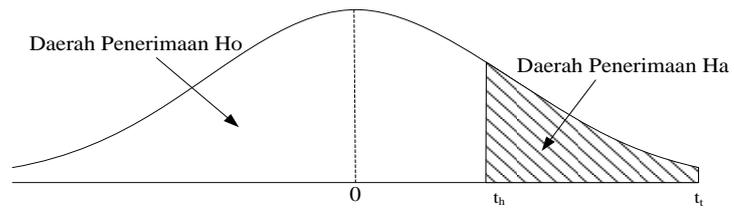
Untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistic uji t, dapat ditentukan dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- Interval keyakinan (α) = 0,05
- Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Unit analisis yang digunakan adalah individual, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk menganalisis mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor pada divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk yang berjumlah 43 orang. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.5, RT.01/RW.03, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

4.1.1 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk:

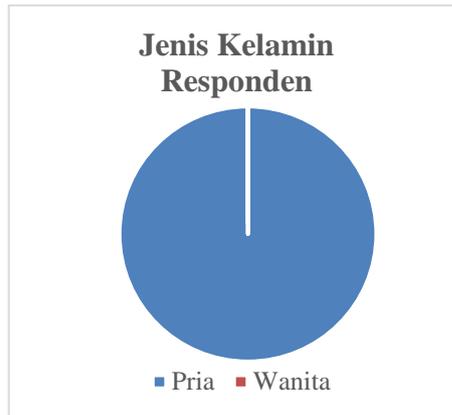
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Pria | 43 | 100 |
| Wanita | 0 | 0 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase 100%.

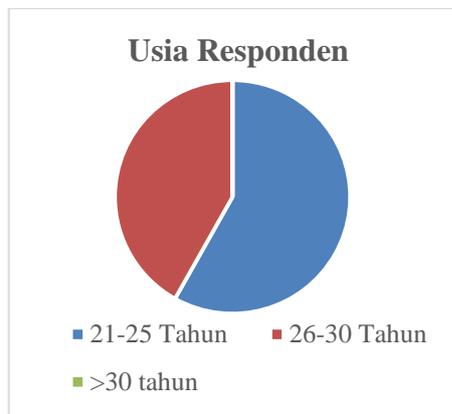
2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia Responden

| Usia | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------------|------------------|----------------|
| 21-25 Tahun | 25 | 58 |
| 26-30 Tahun | 18 | 42 |
| >30 tahun | 0 | 0 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 58% dan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 18 responden dengan

persentase 42%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 21-25 tahun.

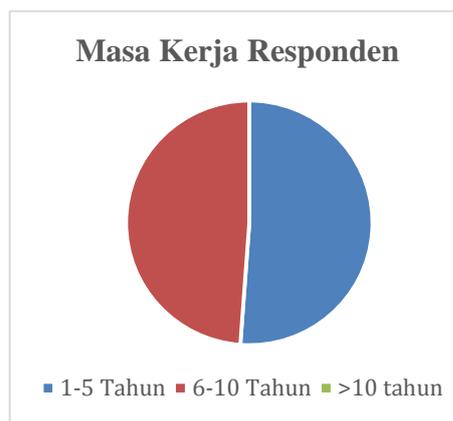
3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------|------------------|----------------|
| 1-5 Tahun | 22 | 51 |
| 6-10 Tahun | 21 | 49 |
| >10 tahun | 0 | 0 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 51%, dan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 49%.

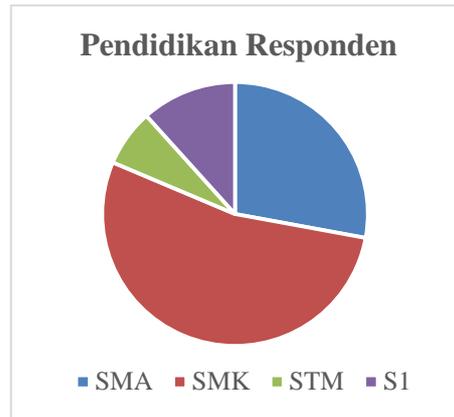
4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------|------------------|----------------|
| SMA | 12 | 28 |
| SMK | 23 | 53 |
| STM | 3 | 7 |
| S1 | 5 | 12 |
| Total | 43 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 12 responden dengan persentase 28%, pendidikan SMK sebanyak 23 responden dengan persentase 53%, pendidikan STM sebanyak 3 responden dengan persentase 7%, dan pendidikan S1 sebanyak 5 responden dengan persentase 12%,

4.2. Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), $df (n-2)$ dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,3783, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Uji validitas variabel lingkungan kerja (X) dilakukan dengan 6 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22 dengan responden sebanyak 30 orang.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|-------------------|---|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Penerangan | | | | | |
| 1 | Pencapaian di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,587 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | | |
|------------------------------------|---|-------|--------|--------------------------|-------|
| 2 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai. | 0,489 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan. | 0,522 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Suhu Udara | | | | | |
| 4 | Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. | 0,505 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik. | 0,542 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Tingkat Kebisingan | | | | | |
| 6 | Tempat kerja saya jauh dari kebisingan. | 0,552 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. | 0,614 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | Tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan. | 0,595 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Keamanan Kerja | | | | | |
| 9 | Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. | 0,546 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman. | 0,520 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Tata Letak Peralatan | | | | | |
| 11 | Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja. | 0,589 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja. | 0,529 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 13 | Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi di ruang kerja. | 0,485 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Hubungan Sesama Rekan Kerja | | | | | |
| 14 | Hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar. | 0,573 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 15 | Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik. | 0,609 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 16 | Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik. | 0,553 | 0,3061 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 16 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.3061$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan total responden sebanyak 30 orang.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|------------------------|--|---------------------|--------------------|--|------------|
| Kualitas | | | | | |
| 1 | Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar. | 0,638 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 2 | Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. | 0,642 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 3 | Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal. | 0,450 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 4 | Terampil dalam melaksanakan pekerjaan. | 0,516 | 0,3061 | | |
| Kuantitas | | | | | |
| 5 | Target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan. | 0,418 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 6 | Memberikan kontribusi yang baik. | 0,425 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 7 | Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan. | 0,678 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Ketepatan Waktu | | | | | |
| 8 | Tidak menunda pekerjaan. | 0,430 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 9 | Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. | 0,529 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 10 | Meminimalisir waktu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. | 0,457 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Efektivitas | | | | | |
| 11 | Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan. | 0,485 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 12 | Mampu bekerja dibawah tekanan | 0,454 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 13 | Melakukan tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> | 0,492 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| Kemandirian | | | | | |
| 14 | Memberikan inovasi terhadap pekerjaan. | 0,460 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 15 | Dapat menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan dari atasan. | 0,413 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 16 | Tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan | 0,439 | 0,3061 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 16 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.3061$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .846 | 16 |

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,846 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $>0,8$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel lingkungan kerja konsisten dan layak untuk disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .797 | 16 |

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,797 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan cukup reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* 0,6-0,8 yang berarti instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan konsisten dan layak untuk disebarkan.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. Variabel X mengenai lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja, sedangkan Variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

4.2.3. Lingkungan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO)

UPT Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Penerangan

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan Di Tempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

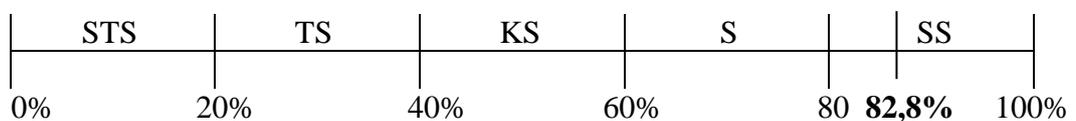
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 33,7 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 56,2 |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 10,1 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 178 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 33,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 56,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 43} \times 100\% = 82,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik Dan Memadai.

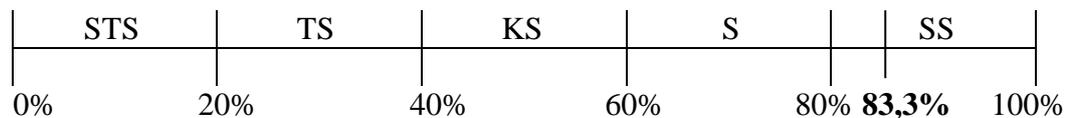
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 39,1 |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 49,2 |
| Ragu-Ragu | 3 | 7 | 21 | 11,7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 179 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 39,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 49,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan Di Tempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan.

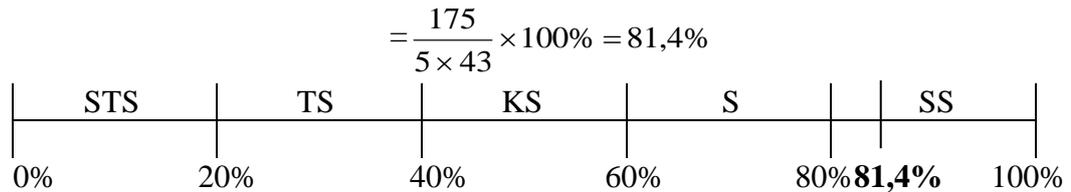
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 22,9 |
| Setuju | 4 | 30 | 120 | 68,6 |
| Ragu-Ragu | 3 | 5 | 15 | 8,6 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 175 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 22,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 68,6%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Suhu Udara

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.

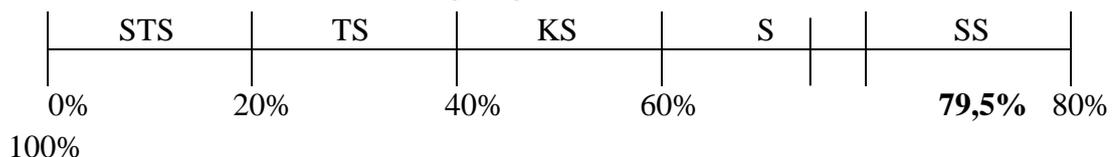
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 35,1 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 44,4 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 19,3 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Jumlah | | 43 | 171 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 35,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 44,4%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,3%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 171 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 43} \times 100\% = 79,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah 79,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.

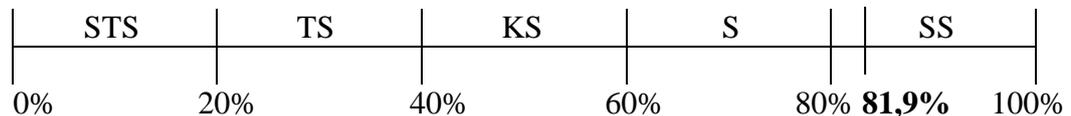
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 36,9 |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 47,7 |
| Ragu-Ragu | 3 | 9 | 27 | 15,3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 176 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 36,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 15,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 176 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 43} \times 100\% = 81,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik. adalah 81,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tingkat Kebisingan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan

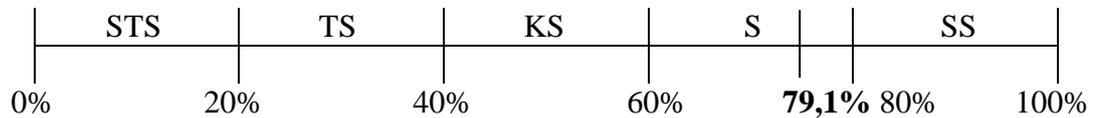
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 26,5 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 54,1 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 19,4 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 170 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 26,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 54,1%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai tempat kerja saya jauh dari kebisingan adalah 79,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.

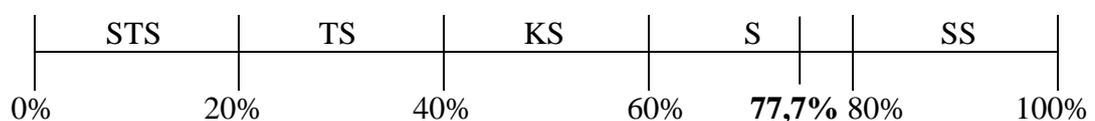
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 18 |
| Setuju | 4 | 27 | 108 | 64,7 |
| Ragu-Ragu | 3 | 9 | 27 | 16,2 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 167 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 18%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 64,7%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 16,2%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang persentase 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 43} \times 100\% = 77,7\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan adalah 77,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tingkat Suara Bising Tidak Mempengaruhi Emosi Karyawan.

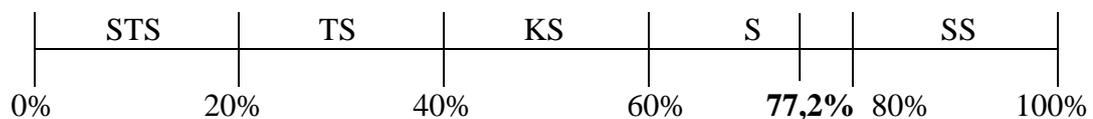
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 15,1 |
| Setuju | 4 | 27 | 108 | 65,1 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 19,9 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Jumlah | | 43 | 166 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 15,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 65,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 43} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai tingkat suara bising tidak mempengaruhi emosi karyawan adalah 77,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Keamanan Kerja

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman.

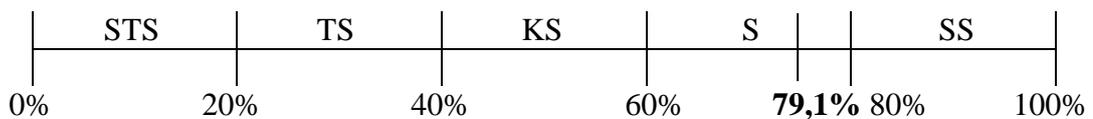
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 35,3 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 40,0 |
| Ragu-Ragu | 3 | 14 | 42 | 24,7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 170 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 35,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 40%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 24,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman adalah 79,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Satuan Keamanan Di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman

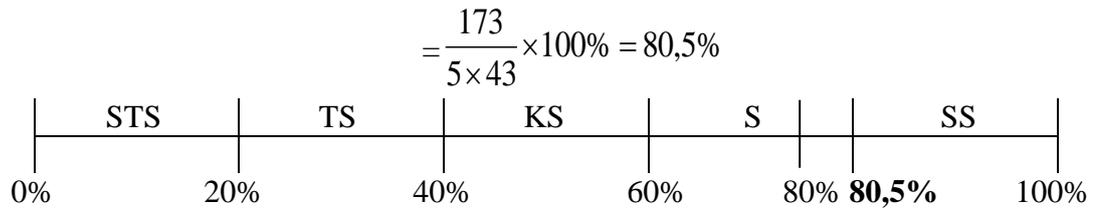
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 28,9 |
| Setuju | 4 | 24 | 96 | 55,5 |
| Ragu-Ragu | 3 | 9 | 27 | 15,6 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 173 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 28,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 55,5%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 15,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Tata letak Peralatan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Memadai Karyawan Dalam Bekerja.

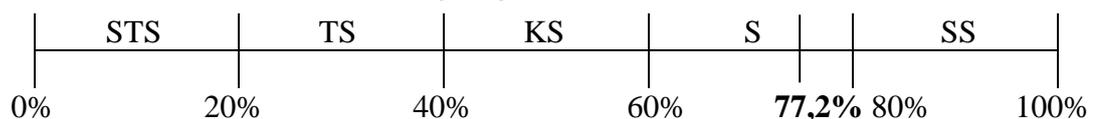
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 18,1 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 60,2 |
| Ragu-Ragu | 3 | 12 | 36 | 21,7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 166 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 18,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 60,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 43} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai tata letak peralatan dan perlengkapan kantor memadai karyawan dalam bekerja adalah 77,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja.

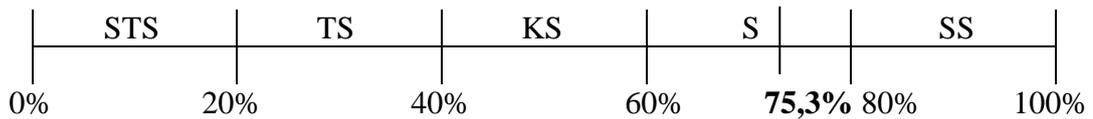
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 15 | 9,3 |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 69,1 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 20,4 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 162 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 9,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 69,1%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 20,4% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 43} \times 100\% = 75,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja adalah 75,3 % yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi di Ruang Kerja

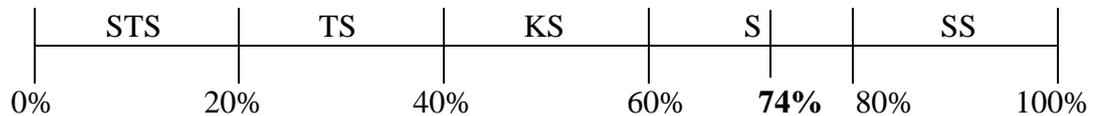
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 2 | 10 | 6,3 |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 65,4 |
| Ragu-Ragu | 3 | 15 | 45 | 28,3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 159 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 65,4%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 28,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 159 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 43} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun rapi di ruang kerja adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan Rekan Kerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 28,9 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 57,8 |
| Ragu-Ragu | 3 | 7 | 21 | 12,1 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 173 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 28,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 57,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12,1% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 43} \times 100\% = 80,5\% \end{aligned}$$





Jadi, total tanggapan responden mengenai hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik.

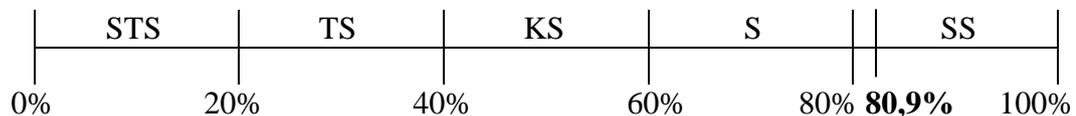
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 23,0 |
| Setuju | 4 | 29 | 116 | 66,7 |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 10,3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 174 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 66,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 43} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 23,8 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 54,8 |
| Ragu-Ragu | 3 | 12 | 36 | 21,4 |

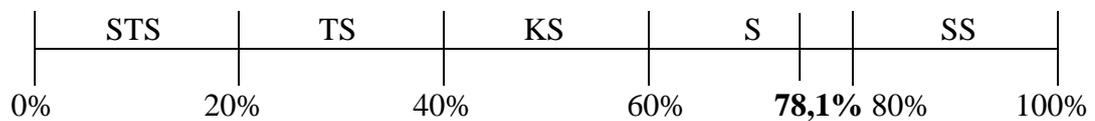
| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|-----|
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 168 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 54,8%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5 \times 43} \times 100\% = 78,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik adalah 78,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor:

Tabel 4.25 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Per indikator (%) |
|-------------------|--|-------------------------|-----------------------------|
| Penerangan | | | |
| 1 | Pencahayaan Di Tempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan. | 82,8 | 82,5 |
| 2 | Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik Dan Memadai. | 83,3 | |
| 3 | Pencahayaan Di Tempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan. | 81,4 | |
| Suhu Udara | | | |
| 4 | Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya. | 79,5 | 80,7 |
| 5 | Ventilasi Udara Di Tempat | 81,9 | |

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Per indikator (%) |
|------------------------------------|---|-------------------------|-----------------------------|
| | Kerja Sudah Cukup Baik. | | |
| Tingkat Kebisingan | | | |
| 6 | Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan. | 79,1 | 78,0 |
| 7 | Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan. | 77,7 | |
| 8 | Tingkat Suara Bising Tidak Mempengaruhi Emosi Karyawan. | 77,2 | |
| Keamanan Kerja | | | |
| 9 | Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman. | 79,1 | 79,8 |
| 10 | Satuan Keamanan Di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman. | 80,5 | |
| Tata Letak Peralatan | | | |
| 11 | Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Memadai Karyawan Dalam Bekerja. | 77,2 | 76,3 |
| 12 | Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja. | 75,3 | |
| 13 | Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja. | 74,0 | |
| Hubungan Sesama Rekan Kerja | | | |
| 14 | Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar. | 80,5 | 79,8 |
| 15 | Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik. | 80,9 | |
| 16 | Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik. | 78,1 | |
| Rata-rata | | 79,51 | |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.25 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 6 indikator dengan total 16 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 79,51%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada pada interval 60%-80% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi

terdapat pada indikator penerangan dengan persentase sebesar 82,5% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-2 yaitu Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik dan Memadai dengan persentase sebesar 83,3%, Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator tata letak peralatan dengan persentase sebesar 76,3% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-13 yaitu Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja dengan persentase sebesar 74,0%.

4.2.4 Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Mengoperasikan Alat Penunjang Pekerjaan Dengan Baik Dan Benar

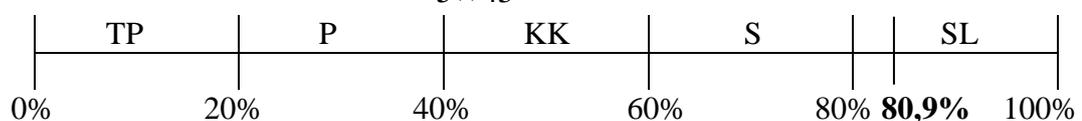
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 16 | 80 | 46,0 |
| Sering | 4 | 13 | 52 | 29,9 |
| Kadang-kadang | 3 | 14 | 42 | 24,1 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 174 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 46%, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 29,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 24,1%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 43} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

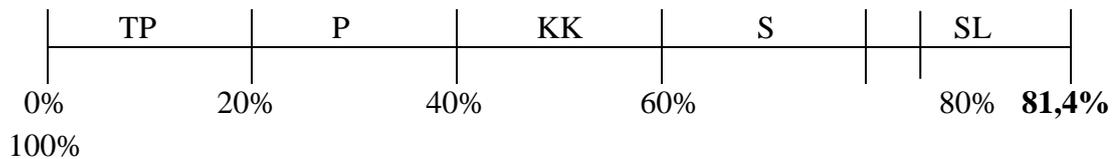
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 13 | 65 | 37,1 |
| Sering | 4 | 20 | 80 | 45,7 |
| Kadang-kadang | 3 | 10 | 30 | 17,1 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 175 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 37,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 45,7%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 17,1%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 43} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal.

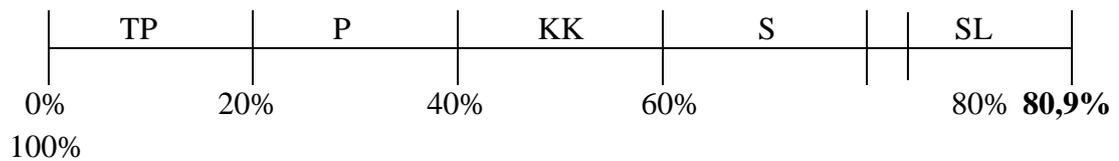
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 12 | 60 | 34,5 |
| Sering | 4 | 21 | 84 | 48,3 |
| Kadang-kadang | 3 | 10 | 30 | 17,2 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 174 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 48,3%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 17,2%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 43} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan.

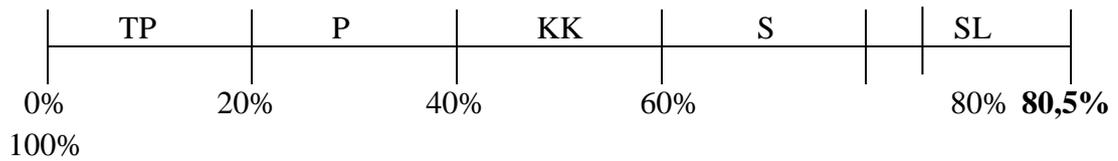
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 12 | 60 | 34,7 |
| Sering | 4 | 20 | 80 | 46,2 |
| Kadang-kadang | 3 | 11 | 33 | 19,1 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 173 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,1%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 43} \times 100\% = 80,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik.

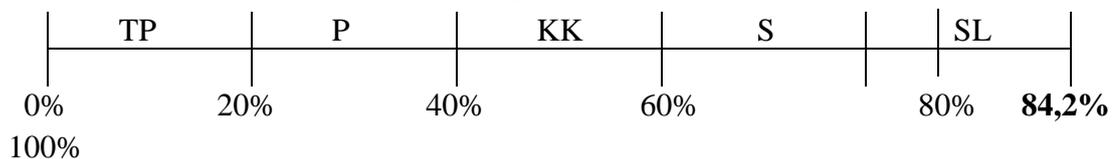
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 14 | 70 | 38,7 |
| Sering | 4 | 24 | 96 | 53,0 |
| Kadang-kadang | 3 | 5 | 15 | 8,3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 181 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 38,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 53%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,3%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{5 \times 43} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik..

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 9 | 45 | 26,0 |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 60,1 |

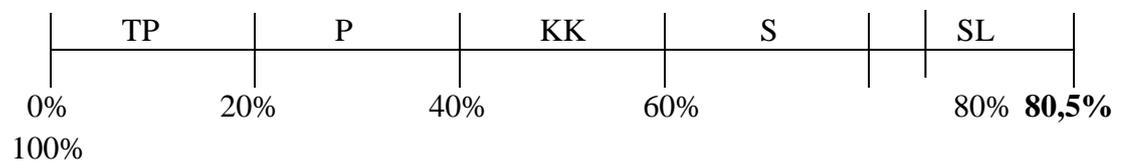
| | | | | |
|---------------|---|----|-----|------|
| Kadang-kadang | 3 | 8 | 24 | 13,9 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 173 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 26%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 60,1%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 13,9%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 43} \times 100\% = 80,5\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan.

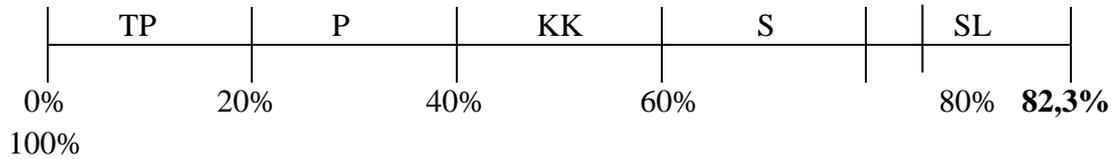
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 15 | 75 | 42,4 |
| Sering | 4 | 19 | 76 | 42,9 |
| Kadang-kadang | 3 | 8 | 24 | 13,6 |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1,1 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 177 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 42,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 42,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 13,6% dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,1%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 177 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5 \times 43} \times 100\% = 82,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Menunda Pekerjaan.

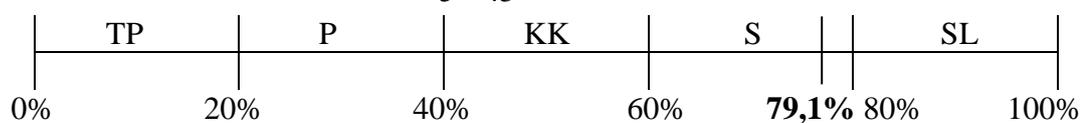
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 11 | 55 | 32,4 |
| Sering | 4 | 19 | 76 | 44,7 |
| Kadang-kadang | 3 | 13 | 39 | 22,9 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 170 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 32,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 44,7%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 22,9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 79,1% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan Tidak Menunda Pekerjaan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan.

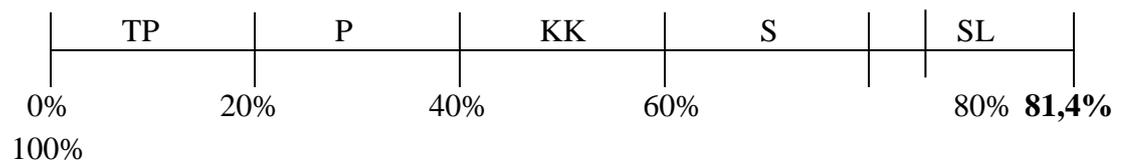
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 9 | 45 | 25,7 |
| Sering | 4 | 28 | 112 | 64,0 |
| Kadang-kadang | 3 | 6 | 18 | 10,3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 175 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 25,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 64%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 43} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 12 | 60 | 33,5 |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 58,1 |
| Kadang-kadang | 3 | 5 | 15 | 8,4 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 179 | 100 |

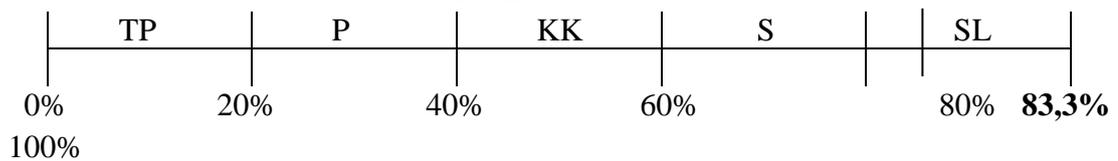
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 33,5%, responden

yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 58,1%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya.

4. Efektivitas

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan.

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 14 | 70 | 39,1 |
| Sering | 4 | 22 | 88 | 49,2 |
| Kadang-kadang | 3 | 7 | 21 | 11,7 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 179 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 39,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 49,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$





Jadi, total tanggapan responden adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 13 | 65 | 35,9 |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 57,5 |
| Kadang-kadang | 3 | 4 | 12 | 6,6 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 181 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 35,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 57,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{5 \times 43} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Melakukan Tugas Sesuai Dengan *Jobdesk*

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 28,1 |
| Sering | 4 | 29 | 116 | 65,2 |
| Kadang-kadang | 3 | 4 | 12 | 6,7 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 181 | 100 |

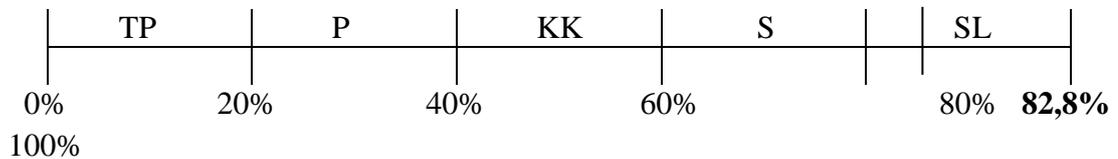
| | | | | |
|--------------|---|----|-----|-----|
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 178 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 28,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 65,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{5 \times 43} \times 100\% = 82,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya.

5. Kemandirian

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Menyelesaikan Masalah Sendiri Tanpa Bantuan Dari Atasan.

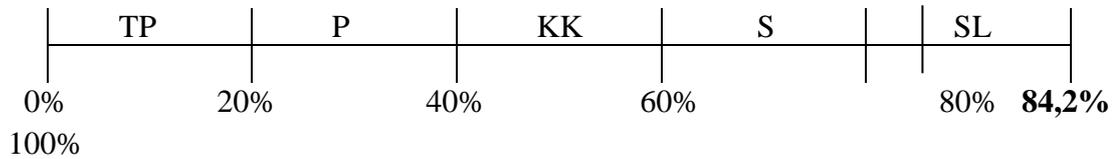
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 12 | 60 | 33,1 |
| Sering | 4 | 28 | 112 | 61,9 |
| Kadang-kadang | 3 | 3 | 9 | 5,0 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 181 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 33,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 61,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{5 \times 43} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Dapat Menyelesaikan Masalah Sendiri Tanpa Bantuan Dari Atasan.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Inovasi Terhadap Pekerjaan..

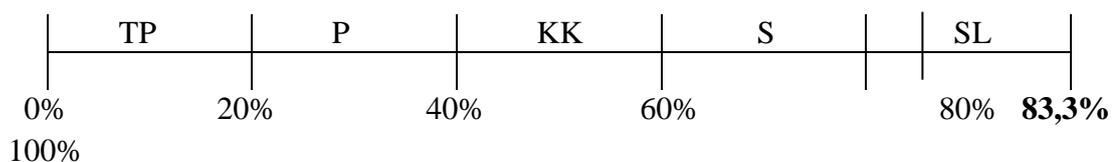
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 27,9 |
| Sering | 4 | 30 | 120 | 67,0 |
| Kadang-kadang | 3 | 3 | 9 | 5,0 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 179 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 27,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 67%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Memberikan Inovasi Terhadap Pekerjaan.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

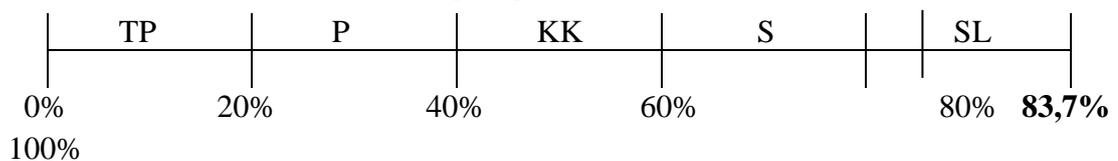
| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|-------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 13 | 65 | 36,1 |
| Sering | 4 | 25 | 100 | 55,6 |
| Kadang-kadang | 3 | 5 | 15 | 8,3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 43 | 180 | 100 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 36,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 55,6%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{5 \times 43} \times 100\% = 83,7\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor:

Tabel 4.42 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Per indikator (%) |
|-----------------|---|-------------------------|-----------------------------|
| Kualitas | | | |
| 1 | Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan | 80,9 | 80,9 |

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Per indikator (%) |
|------------------------|--|-------------------------|-----------------------------|
| | dengan baik dan benar. | | |
| 2 | Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja. Ss | 81,4 | |
| 3 | Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal. | 80,9 | |
| 4 | Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan. | 80,5 | |
| Kuantitas | | | |
| 5 | Memberikan Kontribusi Yang Baik. | 84,2 | |
| 6 | Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan. | 80,5 | 82,3 |
| 7 | Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan. | 82,3 | |
| Ketepatan Waktu | | | |
| 8 | Tidak Menunda Pekerjaan. | 79,1 | |
| 9 | Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan. | 81,4 | 81,2 |
| 10 | Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya. | 83,3 | |
| Efektivitas | | | |
| 11 | Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan. | 83,3 | |
| 12 | Mampu Bekerja Dibawah Tekanan | 84,2 | 83,4 |
| 13 | Melakukan Tugas Sesuai Dengan Jobdesk | 82,8 | |
| Kemandirian | | | |
| 14 | Dapat Menyelesaikan Masalah Sendiri Tanpa Bantuan Dari Atasan. | 84,2 | 83,7 |
| 15 | Memberikan Inovasi Terhadap Pekerjaan. | 83,3 | |

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Per indikator (%) |
|------------------|---|-------------------------|-----------------------------|
| 16 | Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan | 83,7 | |
| Rata-rata | | 82,33 | |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.42 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 5 indikator dengan total 16 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 82,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada pada interval 80%-100% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 83,7%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 80,9%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 yaitu Memberikan Kontribusi Yang Baik dan butir ke-12 yaitu Mampu Bekerja Dibawah Tekanan dengan persentase masing-masing sebesar 84,2%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-8 yaitu Tidak Menunda Pekerjaan dengan persentase sebesar 79,1%.

4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *rank spearman* menggunakan SPSS 22, untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor dengan melibatkan responden sebanyak 43 orang.

Tabel 4.43 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

| Correlations | | | LINGKUNGAN KERJA | KINERJA KARYAWAN |
|----------------|------------------|-------------------------|------------------|------------------|
| Spearman's rho | LINGKUNGAN KERJA | Correlation Coefficient | 1,000 | .605** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | .000 |
| | | N | 43 | 43 |
| | KINERJA KARYAWAN | Correlation Coefficient | .605** | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | .000 | . |
| | | N | 43 | 43 |

Tabel 4.44 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,605$ antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

4.2.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $43-2 = 41$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68288.

2. Mencari t_{hitung}

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

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

$$t_h = \frac{0,605 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,605^2}}$$

$$t_h = \frac{0,605 \sqrt{41}}{0,796}$$

$$t_h = \frac{3,874}{0,796}$$

$$t_h = 4,867$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- a. $H_0 : p=0$

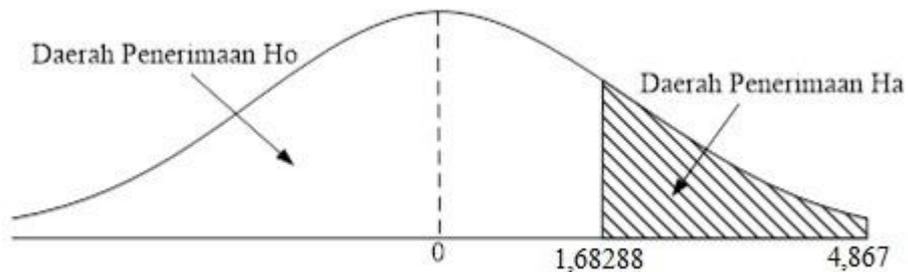
Tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

- b. $H_a : p>0$

Terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,867 dan t_{tabel} sebesar 1.68288, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,867 > 1.68288$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.



Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan

Lingkungan kerja terdiri dari enam indikator yaitu indikator penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan, tata letak peralatan dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 79,51% yang berarti lingkungan kerja pada PT PLN UPT Bogor berada pada kategori baik. Penerangan dan suhu udara pada PT PLN UPT Bogor telah memadai sehingga menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Begitu pula pada keamanan, tingkat kebisingan dan tata letak peralatan yang telah diatur sedemikian rupa agar dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dan dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja. Selain itu juga untuk hubungan sesama rekan kerja bahkan hubungan atasan dan bawahan juga sudah baik hal tersebut berarti para karyawan telah menyadari bahwa hubungan sesama rekan kerja ini juga salah satu faktor yang cukup penting untuk menimbulkan rasa nyaman dan semangat saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika lingkungan kerja baik dan mendukung dapat menimbulkan rasa nyaman yang akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor dengan responden sebanyak 43 orang, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,605$ yang berarti lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT PLN UPT Bogor memiliki hubungan yang kuat. Uji hipotesis koefisien korelasi dengan t_{hitung} sebesar 4,867 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,68288 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,867 > 1,68288$). Maka hasil

tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita Arianty (2018), Devi Puspitasari (2019), Astuti Sukma Wati (2021), A.Aji Tri Budianto (2017) dan Annisa Oktarianda (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

1. Lingkungan kerja pada PT PLN UPT Bogor relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 79,51% dengan skor rata-rata indikator terendah adalah indikator tata letak peralatan dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator penerangan.
2. Kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 82,33%, dengan skor rata-rata indikator terendah adalah indikator kualitas dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator kemandirian.
3. Diketahui hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,605$ yang berarti lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT PLN UPT Bogor memiliki hubungan yang kuat. Uji hipotesis koefisien korelasi dengan t_{hitung} sebesar 4,867 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,68288 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,867 > 1,68288$). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka penulis akan memberikan saran atau masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan maupun pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja (X) pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa indikator tata letak peralatan memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan tata letak alat-alat maupun perlengkapan kantor agar memberikan ruang gerak yang lebih luas dan tertata seperti dengan menyiapkan tempat atau wadah untuk menyimpan peralatan dan perlengkapan sehingga karyawan dapat lebih nyaman saat bekerja.
2. Pada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa indikator kualitas memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, maka dari itu penulis menyarankan pihak pimpinan maupun perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala dan melakukan program

pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

3. Penelitian ini hanya meneliti variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Secara teoritis, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis seperti kedisiplinan, pelatihan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, Julita. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan, [online] Tersedia di: <http://repository.una.ac.id> [Diakses pada 4 juli 2022].
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budianto, A.Aji Tri. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, [online] Tersedia di: <http://openjournal.unpam.ac.id/> [Diakses pada 4 juli 2022].
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : ALFABETA, CV.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Oktarianda, Annisa. (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UP3 Pekanbaru, [online] Tersedia di: <http://repository.uin-suska.ac.id/> [Diakses pada 4 juli 2022]
- Priansa, Donni Junni. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, agus, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi-2*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Puspitasari, Devi. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)Tbk, Studi Kasus Kantor Pos Indonesia Upt Dc Cibinong*, [online] Vol.4 No.2 2019. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id> [Diakses pada 18 November 2021].
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wati, Astuti Sukma. (2021). *The Relationship Between Work Environment With Employee Performance In The Secretariat Office Of DPRD Bogor Regency*, [online] Vol.6 No.1 2021. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id> [Diakses pada 18 November 2021].
- Wibowo, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadya Rahma Nurdiana
Alamat : Jl. Cipinang Gading No.33
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 01 Januari 2000
Umur : 22 thn
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Pamoyanan 3
- SMP : SMPN 13 Kota Bogor
- SMA : SMAN 4 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2022
Peneliti,

(Nadya Rahma Nurdiana)

LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya Nadya Rahma Nurdiana mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data terkait penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR”** Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : 21-25 tahun >30 tahun
 26-30 tahun

Masa Bekerja : 1-5 tahun > 10 tahun
 6-10 tahun

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

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Lingkungan Kerja (X)

| Pernyataan | | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| No | Penerangan | | | | | |
| 1 | Pencahayaan Di Tempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik Dan Memadai. | | | | | |
| 3 | Pencahayaan Di Tempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan. | | | | | |
| Suhu Udara | | | | | | |
| 4 | Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya. | | | | | |
| 5 | Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik. | | | | | |
| Tingkat Kebisingan | | | | | | |
| 6 | Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan. | | | | | |
| 7 | Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan. | | | | | |
| 8 | Tingkat Suara Bising Tidak Mempengaruhi Emosi Karyawan. | | | | | |
| Keamanan Kerja | | | | | | |
| 9 | Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman. | | | | | |
| 10 | Satuan Keamanan Di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman. | | | | | |
| Tata Letak Peralatan | | | | | | |
| 11 | Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Memadai Karyawan Dalam Bekerja. | | | | | |
| 12 | Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja. | | | | | |
| 13 | Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja. | | | | | |
| Hubungan Rekan Kerja | | | | | | |
| 14 | Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar. | | | | | |
| 15 | Hubungan Kerja Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik. | | | | | |
| 16 | Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik. | | | | | |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan :

- Selalu (SL) Diberi Skor = 5
- Sering (S) Diberi Skor = 4
- Kadang-Kadang (KK) Diberi Skor = 3
- Pernah (P) Diberi Skor = 2
- Tidak Pernah (TP) Diberi Skor = 1

| Pernyataan | | SL | S | KK | P | TP |
|------------------------|--|----|---|----|---|----|
| No | Kualitas | | | | | |
| 1 | Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar. | | | | | |
| 2 | Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja. | | | | | |
| 3 | Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal. | | | | | |
| 4. | Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan. | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 5 | Memberikan Kontribusi Yang Baik. | | | | | |
| 6 | Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan. | | | | | |
| 7 | Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan. | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 8 | Tidak Menunda Pekerjaan. | | | | | |
| 9 | Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan. | | | | | |
| 10 | Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya. | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 11 | Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan. | | | | | |
| 12 | Mampu Bekerja Dibawah Tekanan | | | | | |
| 13 | Melakukan Tugas Sesuai Dengan <i>Jobdesk</i> | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Dapat Menyelesaikan Masalah Sendiri Tanpa Bantuan Dari Atasan. | | | | | |
| 15 | Memberikan Inovasi Terhadap Pekerjaan. | | | | | |
| 16 | Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan | | | | | |

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

| Responden | JAWABAN RESPODEN | | | | | | | | | | | | | | | | X Total |
|-----------|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | LINGKUNGAN KERJA (X) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 65 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 71 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 69 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 67 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 56 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 59 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 71 |
| 11 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 67 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 60 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 59 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 71 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 60 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 68 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 63 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 67 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 60 |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 59 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 60 |

Lampiran 3**Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

| Responden | JAWABAN RESPODEN | | | | | | | | | | | | | | | | Y Total |
|-----------|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 72 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 67 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 59 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 9 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 66 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 71 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 74 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 68 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 33 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 67 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 63 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| X06 | Pearson Correlation Sig. (1- tailed) N | -,012 ,474 30 | ,297 ,056 30 | ,176 ,175 30 | ,314* ,046 30 | ,131 ,245 30 | 1 30 | ,347* ,030 30 | ,295 ,057 30 | ,321* ,042 30 | ,209 ,134 30 | ,157 ,204 30 | ,255 ,087 30 | ,413* ,012 30 | ,390* ,017 30 | ,114 ,275 30 | ,392* ,016 30 | ,552** ,001 30 |
| X07 | Pearson Correlation Sig. (1- tailed) N | ,364* ,024 30 | ,118 ,267 30 | ,164 ,193 30 | ,356* ,027 30 | ,223 ,118 30 | ,347* ,030 30 | 1 30 | ,409* ,012 30 | ,546** ,001 30 | ,321* ,042 30 | ,312* ,047 30 | ,193 ,154 30 | ,117 ,269 30 | ,126 ,254 30 | ,442** ,007 30 | ,378* ,020 30 | ,614** ,000 30 |
| X08 | Pearson Correlation Sig. (1- tailed) N | ,337* ,034 30 | ,305 ,051 30 | ,266 ,078 30 | ,287 ,062 30 | ,415* ,011 30 | ,295 ,057 30 | ,409* ,012 30 | 1 30 | ,265 ,079 30 | ,048 ,401 30 | ,115 ,273 30 | ,379* ,020 30 | ,014 ,470 30 | ,324* ,040 30 | ,436** ,008 30 | ,229 ,111 30 | ,595** ,000 30 |
| X09 | Pearson Correlation Sig. (1- tailed) N | ,156 ,204 30 | ,239 ,102 30 | ,239 ,102 30 | ,292 ,059 30 | ,265 ,079 30 | ,321* ,042 30 | ,546** ,001 30 | ,265 ,079 30 | 1 30 | ,231 ,110 30 | ,097 ,304 30 | ,281 ,066 30 | ,333* ,036 30 | ,095 ,310 30 | ,427** ,009 30 | ,097 ,304 30 | ,546** ,001 30 |
| X10 | Pearson Correlation Sig. (1- tailed) N | ,176 ,176 30 | ,079 ,338 30 | ,212 ,131 30 | ,065 ,367 30 | ,048 ,401 30 | ,209 ,134 30 | ,321* ,042 30 | ,048 ,401 30 | ,231 ,110 30 | 1 30 | ,388* ,017 30 | ,427** ,009 30 | ,421* ,010 30 | ,247 ,094 30 | ,419* ,011 30 | ,388* ,017 30 | ,520** ,002 30 |
| X11 | Pearson Correlation Sig. (1- tailed) N | ,422* ,010 30 | ,337* ,034 30 | ,211 ,132 30 | ,299 ,054 30 | ,402* ,014 30 | ,157 ,204 30 | ,312* ,047 30 | ,115 ,273 30 | ,097 ,304 30 | ,388* ,017 30 | 1 30 | ,319* ,043 30 | ,116 ,270 30 | ,489* ,003 30 | ,265 ,079 30 | ,196 ,150 30 | ,589** ,000 30 |
| X12 | Pearson Correlation | ,120 | ,039 | ,278 | ,064 | ,083 | ,255 | ,193 | ,379* | ,281 | ,427** | ,319* | 1 | ,288 | ,442* * | ,242 | ,255 | ,529** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | Sig. (1-tailed) N | ,263 30 | ,419 30 | ,068 30 | ,369 30 | ,332 30 | ,087 30 | ,154 30 | ,020 30 | ,066 30 | ,009 30 | ,043 30 | | ,062 30 | ,007 30 | ,099 30 | ,087 30 | ,001 30 |
| X13 | Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N | ,236 ,105 30 | ,222 ,119 30 | ,327* ,039 30 | -,039 ,419 30 | ,086 ,325 30 | ,413* ,012 30 | ,117 ,269 30 | ,014 ,470 30 | ,333* ,036 30 | ,421* ,010 30 | ,116 ,270 30 | ,288 ,062 30 | 1 30 | ,480* ,004 30 | ,147 ,219 30 | ,271 ,074 30 | ,485** ,003 30 |
| X14 | Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N | ,378* ,020 30 | ,065 ,366 30 | ,200 ,145 30 | ,075 ,347 30 | ,376* ,020 30 | ,390* ,017 30 | ,126 ,254 30 | ,324* ,040 30 | ,095 ,310 30 | ,247 ,094 30 | ,489* ,003 30 | ,442** ,007 30 | ,480** ,004 30 | 1 30 | ,034 ,430 30 | ,207 ,137 30 | ,573** ,000 30 |
| X15 | Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N | ,369* ,022 30 | ,344* ,031 30 | ,179 ,172 30 | ,288 ,062 30 | ,371* ,022 30 | ,114 ,275 30 | ,442** ,007 30 | ,436* ,008 30 | ,427** ,009 30 | ,419* ,011 30 | ,265 ,079 30 | ,242 ,099 30 | ,147 ,219 30 | ,034 ,430 30 | 1 30 | ,334* ,036 30 | ,609** ,000 30 |
| X16 | Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N | ,292 ,059 30 | ,148 ,218 30 | ,464** ,005 30 | ,299 ,054 30 | ,000 ,500 30 | ,392* ,016 30 | ,378* ,020 30 | ,229 ,111 30 | ,097 ,304 30 | ,388* ,017 30 | ,196 ,150 30 | ,255 ,087 30 | ,271 ,074 30 | ,207 ,137 30 | ,334* ,036 30 | 1 30 | ,553** ,001 30 |
| TOTAL X | Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N | ,587* ,000 30 | ,489* ,003 30 | ,522** ,002 30 | ,505** ,002 30 | ,542** ,001 30 | ,552** ,001 30 | ,614** ,000 30 | ,595* ,000 30 | ,546** ,001 30 | ,520** ,002 30 | ,589* ,000 30 | ,529** ,001 30 | ,485** ,003 30 | ,573* ,000 30 | ,609** ,000 30 | ,553** ,001 30 | 1 30 |

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Y01 | Y02 | Y03 | Y04 | Y05 | Y06 | Y07 | Y08 | Y09 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | |
|-----|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|
| Y01 | Pearson Correlati on Sig. (1- tailed) N | 1 30 | .449* 30 | ,208 30 | ,199 30 | ,222 30 | ,158 30 | .533* 30 | ,228 30 | ,222 30 | .409* 30 | .351* 30 | .311* 30 | ,261 30 | ,228 30 | ,191 30 | ,075 30 | .638** 30 |
| Y02 | Pearson Correlati on Sig. (1- tailed) N | .449* 30 | 1 30 | ,272 30 | .496* 30 | ,207 30 | ,147 30 | ,249 30 | 0,000 30 | .622* 30 | .467* 30 | .421* 30 | .373* 30 | ,174 30 | 0,000 30 | ,107 30 | ,140 30 | .642** 30 |
| Y03 | Pearson Correlati on Sig. (1- tailed) N | ,208 30 | ,272 30 | 1 30 | .477* 30 | ,170 30 | ,160 30 | .374* 30 | ,205 30 | ,230 30 | ,092 30 | ,191 30 | -,130 30 | -,142 30 | -,051 30 | ,232 30 | ,236 30 | .450** 30 |
| Y04 | Pearson Correlati on Sig. (1- tailed) N | ,199 30 | .496* 30 | .477* 30 | 1 30 | ,271 30 | -,099 30 | ,179 30 | -,014 30 | .367* 30 | ,228 30 | ,306 30 | ,112 30 | ,107 30 | ,055 30 | ,027 30 | .309* 30 | .516** 30 |
| Y05 | Pearson Correlati | ,222 | ,207 | ,170 | ,271 | 1 | ,107 | .373* | ,037 | -,004 | ,025 | ,044 | -,068 | ,176 | .584* * | -,028 | ,162 | .418* |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | on | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (1-tailed) | ,119 | ,136 | ,185 | ,074 | | ,286 | ,021 | ,424 | ,493 | ,447 | ,408 | ,361 | ,176 | ,000 | ,443 | ,196 | ,011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y06 | Pearson Correlation | ,158 | ,147 | ,160 | -,099 | ,107 | 1 | ,237 | ,211 | ,145 | ,123 | ,014 | ,107 | ,201 | ,211 | ,228 | ,415* | ,425** |
| | Sig. (1-tailed) | ,202 | ,218 | ,200 | ,301 | ,286 | | ,104 | ,132 | ,222 | ,259 | ,470 | ,286 | ,143 | ,132 | ,113 | ,011 | ,010 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y07 | Pearson Correlation | ,533* | ,249 | ,374* | ,179 | ,373* | ,237 | 1 | ,479* | ,454* | ,027 | ,150 | ,133 | ,112 | ,274 | ,412* | ,270 | ,678** |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | ,092 | ,021 | ,172 | ,021 | ,104 | | ,004 | ,006 | ,443 | ,214 | ,241 | ,278 | ,072 | ,012 | ,075 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y08 | Pearson Correlation | ,228 | 0,000 | ,205 | -,014 | ,037 | ,211 | ,479* | 1 | ,146 | -,019 | ,144 | ,128 | ,275 | ,219 | ,267 | ,046 | ,430** |
| | Sig. (1-tailed) | ,113 | ,500 | ,138 | ,471 | ,424 | ,132 | ,004 | | ,221 | ,461 | ,224 | ,250 | ,071 | ,123 | ,077 | ,404 | ,009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y09 | Pearson Correlation | ,222 | ,622* | ,230 | ,367* | -,004 | ,145 | ,454* | ,146 | 1 | ,266 | ,357* | ,317* | -,146 | -,128 | ,119 | ,288 | ,529** |
| | Sig. (1-tailed) | ,119 | ,000 | ,111 | ,023 | ,493 | ,222 | ,006 | ,221 | | ,078 | ,026 | ,044 | ,221 | ,250 | ,265 | ,062 | ,001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,409* | ,467* | ,092 | ,228 | ,025 | ,123 | ,027 | -,019 | ,266 | 1 | ,644* | ,680* | ,314* | -,019 | -,290 | -,037 | ,457** |
| | | | * | | | | | | | | | * | * | | | | | |

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .846 | 16 |

Lampiran 7
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .797 | 16 |

Lampiran 8

Rtabel

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

Lampiran 9

Ttabel

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Lampiran 10

Kuesioner Pra Observasi



KUESIONER PRA OBSERVASI

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

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

B. Identitas Responden

Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Kerja :

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor |
|------------|--|----|---|----|----|-----|------------|
| Penerangan | | | | | | | |
| 1 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik, memadai dan tidak mengganggu saat bekerja. | | | | | | |
| Suhu Udara | | | | | | | |
| 2 | Kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| Tingkat Kebisingan | | | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. | | | | | | |
| Keamanan Kerja | | | | | | | |
| 4 | Keamanan di tempat kerja saya sudah sangat baik sehingga saya merasa aman dan nyaman. | | | | | | |
| Tata Letak Peralatan | | | | | | | |
| 5 | Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja. | | | | | | |
| Hubungan Sesama Rekan Kerja | | | | | | | |
| 6 | Hubungan antar karyawan (atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja) terjalin dengan baik. | | | | | | |
| Jumlah | | | | | | | |
| Rata-Rata Skor (%) | | | | | | | |

Hasil Jawaban Responden

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor |
|-----------------------------|---|----|----|----|----|-----|------------|
| Penerangan | | | | | | | |
| 1 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik, memadai dan tidak mengganggu saat bekerja. | 25 | 40 | 0 | 0 | 0 | 65 |
| Suhu Udara | | | | | | | |
| 2 | Kondisi suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. | 5 | 48 | 6 | 0 | 0 | 59 |
| Tingkat Kebisingan | | | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. | 5 | 32 | 18 | 0 | 0 | 55 |
| Keamanan Kerja | | | | | | | |
| 4 | Keamanan di tempat kerja saya sudah sangat baik sehingga saya merasa aman dan nyaman. | 20 | 44 | 0 | 0 | 0 | 64 |
| Tata Letak Peralatan | | | | | | | |
| 5 | Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja. | 0 | 24 | 18 | 6 | 0 | 48 |
| Hubungan Sesama Rekan Kerja | | | | | | | |
| 6 | Hubungan antar karyawan (atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja) terjalin dengan baik. | 0 | 56 | 3 | 0 | 0 | 59 |
| Jumlah | | | | | | | 350 |
| Rata-Rata Skor (%) | | | | | | | 77,80 |

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor, 2021