



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA
MANDIRI BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Melani

021114352

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
AGUSTUS
2018**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA
MANDIRI BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



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

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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA
MANDIRI BOGOR**

Skripsi

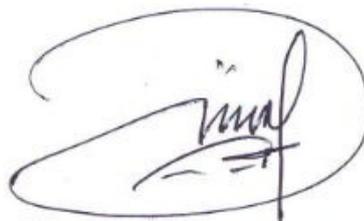
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Kamis Tanggal 19 / Juli / 2018

Melani

021114352

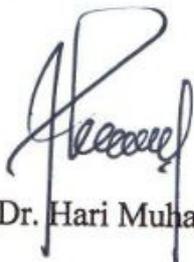
Menyetujui,

Ketua Sidang Penguji,



(Ketut Sunarta, AK., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam S.E.,M.M.,)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman S.E.,M.M.,)

ABSTRAK

MELANI, 021114352, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, ketua komisi pembimbing bapak Hari Muharam, anggota komisi pembimbing bapak Herman, tahun 2018.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan setiap organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam organisasi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tersebut akan tetap berjalan secara efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampel acak (*Random Sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin, karena seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 60 orang karyawan maka yang diambil sampel sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode pengolahan atau analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman dan uji koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5% untuk mengetahui terdapat hubungan antar variabel.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dengan nilai korelasi rank spearman sebesar 0,419 dan nilai t hitung yaitu $3,263 > 2,021$ artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR” tepat pada waktunya.

Penyusunan Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dalam proses penyusunan Skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu perkenankan penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., selaku Pembimbing penelitian skripsi yang telah membantu dalam bimbingan serta memberikan arahan selama proses penyusunan penelitian skripsi ini.
7. Bapak Herman, S.E., M.M., selaku Anggota pembimbing yang telah membantu dalam bimbingan hingga penelitian skripsi ini selesai.
8. Bapak Herdiyana, S.E., M.M., selaku Dosen Metodologi Penelitian.
9. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian skripsi ini.
11. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi.
12. Sahabat-sahabat terbaik Nurul Karimah, Hikmayanti Umulaely, Neng Ira Fitri Maulani, Sinta Dewi yang selalu memberikan motivasi dan doa.

13. Teman-teman satu angkatan yang selalu memberikan dukungan semangat, canda setiap hari.
14. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan penelitian skripsi ini.

Walaupun demikian, semoga dengan adanya tugas penyusunan skripsi mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun pihak lain. Oleh karena itu penulis mengahrapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini sehingga bisa mendapatkan hasil yang jauh lebih sempurna lagi untuk kedepannya.

Bogor, Agustus 2018

Melani

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1. Identifikasi Masalah	8
1.2.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Lingkungan Kerja	15
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia	16
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.3. Kinerja	24
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja	25
2.3.3. Pengukuran Kinerja	27
2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.5. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	30
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	32
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	32
2.4.2. Kerangka Pemikiran	35
2.4.3. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	38
3.2.1. Objek Penelitian	38

3.2.2. Unit Analisis	38
3.2.3. Lokasi Penelitian	38
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	38
3.4. Operasionalisasi Variabel	39
3.5. Metode Penarikan Sampel	40
3.6. Metode Pengumpulan Data	41
3.6.1. Penelitian Kepustakaan	41
3.6.2. Penelitian Lapangan	41
3.6.3. Pengujian Instrument Penelitian	43
3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data	47
3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi	47
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	48
3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	48
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Profil Perusahaan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	50
4.1.1 Sejarah Singkat.....	50
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	52
4.2 Profil Responden	54
4.3 Pembahasan	56
4.3.1 Lingkungan Kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	56
4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	64
4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	73
4.3.4 Interpretasi Hasil Penelitian	75
BAB V HASIL PENELITIAN	
5.1 Simpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data lingkungan kerja.....	3
Tabel 2 : Target dan Realisasi Penjualan Hasil Produksi	4
Tabel 3 : Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi.....	5
Tabel 4 : Daftar Absensi Karyawan Bagian Produksi	6
Tabel 5 : Daftar Warna dan Pengaruhnya	21
Tabel 6 : Ringkasan Penelitian Sebelumnya	33
Tabel 7 : Operasionalisasi Variabel X dan Y	40
Tabel 8 : Skala Likert.....	42
Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 10 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 11 : Koefisien Korelasi	47
Tabel 12 : Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 13 : Data Karyawan Berdasarkan Usia	54
Tabel 14 : Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 15 : Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 16 : Tanggapan responden mengenai “Intensitas Cahaya Yang Selalu Sesuai di Lingkungan Kerja	56
Tabel 17 : Tanggapan responden mengenai “Cahaya Lampu Dalam Ruangan Sangat Mendukung Saya Ketika Bekerja”.....	57
Tabel 18 : Tanggapan responden mengenai “Pencahayaannya Dengan Menggunakan Sinar Matahari Yang Cukup Membuat Saya Mempunyai Produktivitas Yang Tinggi Dalam Bekerja”	57
Tabel 19 : Tanggapan responden mengenai “Cahaya Yang Berlebihan Membuat Saya Kurang Fokus Ketika Bekerja”	58
Tabel 20 : Tanggapan responden mengenai “Alat Pengatur Suhu Udara (AC/Kipas) Sangat Mendukung Dalam Proses Bekerja Secara Produktif”	58
Tabel 21 : Tanggapan responden mengenai “Suhu Udara Yang Pas Disekitar Ruangan Kerja Dan Sangat Mendukung Fisik Saya”	59

Tabel 22 : Tanggapan responden mengenai “Berfungsinya Ventilasi Udara Di Sekitar Ruang Kerja Membuat Fisik Saya Tetap Segar Dan Tidak Cepat Lelah Dalam Bekerja”	59
Tabel 23 : Tanggapan responden mengenai “Getaran Mesin Yang Digunakan Ketika Bekerja Membuat Saya Kurang Fokus Dalam Bekerja”	60
Tabel 24 : Tanggapan responden mengenai “Suara Berisik Yang Tidak Berlebihan Membuat Saya Tidak Mengantuk Ketika Bekerja”	60
Tabel 25 : Tanggapan responden mengenai “Suara Bising Yang Ditimbulkan Oleh Pegawai Lain Mengganggu Konsentrasi Saya Dalam Bekerja”	61
Tabel 26 : Tanggapan responden mengenai “Kebersihan Lingkungan Kerja Sangat Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja”	61
Tabel 27 : Tanggapan responden mengenai “Ketersediaan WC Yang Bersih Dan Sangat Nyaman Untuk Digunakan”	62
Tabel 28 : Tanggapan responden mengenai “Warna Dinding Lingkungan Kerja Sangat Mendukung Pikiran Saya Dan Semangat Dalam Melakukan Pekerjaan”	62
Tabel 29 : Tanggapan responden mengenai “Adanya Jaminan Keselamatan Karyawan Ketika Sedang Melakukan Pekerjaan Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja”	63
Tabel 30 : Tanggapan responden mengenai “Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	63
Tabel 31 : Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 32 : Tanggapan responden mengenai “Saya Selalu Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Saya”	65
Tabel 33 : Tanggapan responden mengenai “Saya Mempunyai Rencana Kerja Harian Yang Harus Saya Kerjakan”	65
Tabel 34 : Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Setiap Hari Dengan teliti”.....	66
Tabel 35 : Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Dengan Target Yang Sudah Ditentukan”	66
Tabel 36 : Tanggapan responden mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Produk Yang Di Tentukan Perusahaan Tiap Harinya”	67

Tabel 37 : Tanggapan responden mengenai “Saya Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai Pada Waktunya”	67
Tabel 38 : Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Dan Jadwal”	68
Tabel 39 : Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Setiap Hari Dengan Cepat”	68
Tabel 40 : Tanggapan responden mengenai “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktunya Tiba”	69
Tabel 41 : Tanggapan responden mengenai “Karyawan Menggunakan Sumber Daya Organisasi Secara Efektif”	69
Tabel 42 : Tanggapan responden mengenai “Saya Melakukan Inisiatif Yang Sesuai Agar Pekerjaan Cepat Selesai”	70
Tabel 43 : Tanggapan responden mengenai “Saya Melakukan Evaluasi Pekerjaan Setelah Saya Selesai Bekerja”	70
Tabel 44 : Tanggapan responden mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Keinginan Sendiri”	71
Tabel 45 : Tanggapan responden mengenai “Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi Selama Ini Dapat Saya Capai Dengan Baik”	71
Tabel 46 : Tanggapan responden mengenai “Saya Dapat Mempertanggung Jawabkan Tugas Yang Diberikan Oleh Perusahaan”	72
Tabel 47 : Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	72
Tabel 48 : Hasil Korelasi Rank Spearman	73
Tabel 49 : Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Paradigma.....	37
Gambar 2	: Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi.....	49
Gambar 3	: Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Lingkungan Kerja

Lampiran 2 : Kuesioner Kinerja Karyawan

Lampiran 3 : Tabel Nilai-nilai Distribusi t

Lampiran 4 : Surat Keterangan Riset Dari Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan setiap organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam organisasi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tersebut akan tetap berjalan secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan ruangan, suara tidak jelas dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan

menurunnya produktifitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu perusahaan. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong dan terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tabel 1

Data lingkungan kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor periode Januari-Desember 2016

No	Faktor	Nilai	Keterangan
1.	Penerangan	Kurang Baik	Masih terdapat beberapa lampu yang kurang terang.
2.	Warna dinding ruangan	Baik	Cat yang digunakan sesuai dengan ruangan.
3.	Sirkulasi udara	Kurang Baik	Masih terdapat ventilasi udara yang kurang terbuka dalam ruangan.
4.	Kebisingan lingkungan kerja	Kurang Baik	Masih terdapat suara mesin yang sangat keras / berisik.
5.	Keamanan ruangan	Baik	Terdapat penjaga di dalam ruang kerja.
6.	Kebersihan	Kurang Baik	Masih terdapat sampah disekitar ruangan kerja.
7.	Dekorasi tempat kerja	Kurang Baik	Penataan meja dan kursi yang kurang beraturan.
8.	Peralatan kerja	Baik	Mesin yang di gunakan terlihat baru dan terurus.

Sumber: PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor 2016

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data-data lingkungan kerja yang baik dan kurang baik pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor periode tahun 2016.

Tabel 2

Target dan Realisasi Penjualan Hasil Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor Periode Januari-Desember 2016

S E M E S T E R I	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase
	Januari	800.000 unit	800.000 unit	100%
	Februari	800.000 unit	750.000 unit	93,75 %
	Maret	800.000 unit	800.000 unit	100%
	April	800.000 unit	800.000 unit	100%
	Mei	800.000 unit	750.000 unit	93,75 %
	Juni	800.000 unit	800.000 unit	100%
	Jumlah	4.800.000 unit	4.700.000 unit	97,92 %
S E M E S T E R I I	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase
	Juli	800.000 unit	730.000 unit	91,25%
	Agustus	800.000 unit	800.000 unit	100%
	September	800.000 unit	760.000 unit	95%
	Oktober	800.000 unit	800.000 unit	100 %
	November	800.000 unit	750.000 unit	93,75%
	Desember	800.000 unit	760.000 unit	95 %
	Jumlah	4.800.000 unit	4.600.000 unit	95,83%

Sumber: PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor 2016

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa target penjualan hasil produksi yang harus dicapai per bulan sebanyak 800.000 unit dengan harga per unit 2.500 total Rp. 2.000.000.000 dengan persentase 100% per bulan, telah terjadi penurunan tidak tercapainya target pada bulan Februari 93,75 %, Mei 93,75 %, Juli 91,25 %, September 95 %, November 93,75 % dan terakhir pada bulan Desember 95 %.

Tabel 3

Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri
Bogor Periode Tahun 2016

Indikator	Target	Tahun 2016
1. Tingkat Kepercayaan	10%	10%
2. Prakarsa	10%	10%
3. Output Keseluruhan	10%	10%
4. Kehadiran	30%	25%
5. Sikap	10%	10%
6. Kerjasama	15%	10%
7. Kualitas Kerja	15%	10%
Jumlah	100%	85%

Sumber: PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor 2016

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pada tahun 2016 telah terjadi penurunan tidak tercapainya target penilaian kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor bagian produksi dengan jumlah karyawan 60 orang, yang terjadi penurunan pada indikator kehadiran, kerjasama dan kualitas kerja.

Tabel 4

Daftar Absensi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri
Bogor Periode Januari-Desember 2016

Jumlah karyawan bagian produksi 60 karyawan.

2016				
Bulan	Sakit	Ijin	Alfa	Jumlah
Januari	12	10	14	36
Februari	8	14	15	37
Maret	15	9	16	40
April	13	14	10	37
Mei	12	12	14	38
Juni	15	16	10	41
Juli	13	22	12	47
Agustus	14	11	11	36
September	10	13	16	39
Oktober	14	10	13	37
November	15	12	13	40
Desember	15	13	15	43
				471

Sumber: PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor 2016

Berdasarkan tabel 4 daftar absensi karyawan bagian produksi yang berjumlah 60 orang karyawan dalam periode tahun 2016, jumlah absensi yang diperoleh selama satu tahun sebanyak 471 dari beberapa faktor yaitu sakit, ijin dan alfa.

PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor yang menjadi obyek penelitian ini, adalah salah satu perusahaan yang memproduksi percetakan atau pembuatan dus obat-obatan dengan jumlah seluruh karyawan 135 orang. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala lain pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor antara lain masalah lingkungan kerja seperti ruangan kerja kurang nyaman, panas, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan sebagainya sehingga besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor mengalami penurunan di tahun 2016. Kinerja karyawan menurun dapat dilihat pada tabel absensi yang masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja dengan berbagai alasan.

Dari fenomena yang terjadi karyawan yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan karena ketidaknyamanan

lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga target penjualan produksi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan setiap bulannya mengalami penurunan. Maka dari itu perusahaan perlu mengetahui apakah dampak dari lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR “

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan terganggu.

Telah terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti panas, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik. Sehingga besar pengaruhnya terhadap penurunan tingkat kinerja karyawan, bisa dilihat dari tingkat absensi yang diharapkan tidak tercapai karena masih banyak nya karyawan yang tidak masuk bekerja, dan juga target penjualan produksi yang mengalami penurunan pada tahun 2016.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

3. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang hendak ditulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bogor untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan keadaan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen adalah “seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu” (M. Manullang 2015:3).

Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Berbagai definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia yang di kemukakan oleh beberapa ahli :

1. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi 2016 : 1).
2. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Emron Edison, 2016 : 10).
3. “*Human resources management is the process of acquiring, training appraising, and attending to their labor relations, health and safety and fairssconcerns*” (Dessler, 2011:5).
4. “*Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets*”(Michael Armstrong, 2007:3).

Berdasarkan berbagai pemahaman manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016:10) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai atau karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai atau karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai atau karyawan secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan Aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan Penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin sering kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai atau karyawan, sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak yaitu : (1) kerugian, jika yang keluar adalah pegawai atau karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang. (2) keuntungan, jika yang keluar adalah pegawai atau karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

9. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

10. Kesehatan Kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Menurut Wahyudi (2010:12) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi MSDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. (*the right man in the right place*).
- b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati , dan I Wayan Mudiarta Utama dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012, 17-18), Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau penyelia adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial (atau disebut sebagai seorang manajer) sesuai dengan tingkatannya yang menjalankan fungsi manajerial. Dengan demikian manajer SDM atau kepala bagian personalia adalah seseorang manajer yang harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

- a. Perencanaan (*planning*). Setiap manajer harus menyadari arti pentingnya perencanaan. Oleh karena itu, manajer perlu mencurahkan perhatiannya untuk fungsi perencanaan ini. Bagi manajer SDM perencanaan berarti menentukan lebih dahulu program-program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam proses penetapan tujuan memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer SDM sesuai keahliannya.
- b. Pengorganisasian (*organizing*). Setelah serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan maka ditetapkan juga organisasi beserta orang-orangnya untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada maka pimpinan perusahaan mengharapkan agar manajer SDM bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.
- c. Penggerakan (*actuating*). Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan dan sudah ada organisasi lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan yang telah dibuat. Fungsi ini sangat penting karena merupakan "starter" untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja secara rela, efektif dan efisien.
- d. Pengawasan (*controlling*). Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana yang telah dibuat untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari. Dengan demikian pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan SDM yang dirumuskan berdasarkan analisis dan tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang cukup penting dalam

suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Ini berkaitan dengan fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup masa dari mulai penerimaan tenaga kerja sampai dengan masa pemisahan atau pemecatan tenaga kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berbagai definisi mengenai lingkungan kerja yang di kemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Menurut Ahyari dalam Tedja Susadya (2008:7) Mengemukakan dua pengertian bahwa yang dimaksud dengan “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja”, sedangkan “Kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini termasuk sebagai salah satu unsur dalam lingkungan kerja.

Menurut Mondy dan Noe dalam Tedja Susadya (2008:7) Menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dan pekerjaan itu sendiri atau psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja”.

Menurut Sutrisno dalam Diah Indriani Suwondo (2015:136) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

“According to Muchtar (2016:30), The work environment is the physical environment where employees work affecting the performance, security and quality of their working lives”.

“According to Setyo Riyanto (2017:344) Environment is everything that is outside the company but have an influence on the growth and development of the company”.

“According to Ruchi Jain & Surinder Kaur (2014:1) The concept of work environment is an actual comprehensive one including the physical, psychological and social aspects that mark up the working condition”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti (rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisimanusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.2.2 Kondisi Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila

manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksihayaan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedermayanti (2017:27) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai di antaranya adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

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

Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b. Cahaya buatan berupa lampu

Cahaya buatan terdiri dari 4 macam yaitu :

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

Untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut “Foot Candle”. Foot candle adalah banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa yang jatuh di suatu benda yang berjarak satu kaki (30,48 cm) dari sebuah lilin berukuran biasa. Kemampuan mata untuk dapat melihat obyek dengan jelas ditentukan oleh ukuran obyek derajat kontras di antara obyek di sekelilingnya. Yang dimaksud dengan derajat kontras adalah perbedaan derajat terang relatif antara obyek dengan sekelilingnya, sedangkan luminensi berarti arus cahaya yang dipantulkan oleh obyek.

2. Temperatur di tempat kerja

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

Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17° C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Sebaliknya apabila temperatur udara terlampau panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri melalui sistem penguapannya menyebabkan temperatur tubuh menjadi ikut naik melebihi tingginya temperatur udara. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup. Pegawai yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuan beradaptasinya dibandingkan dengan pegawai yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang. Seorang pakar bernama Tichauer telah meneliti pengaruh temperatur terhadap produktivitas pegawai penenunan kapas, menyimpulkan bahwa tingkat produksi paling tinggi dicapai pada temperatur antara 75-80° C F(24-27° C).

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

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

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu :

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

Makin lama telinga mendengar kebisingan makin buruk akibatnya di antaranya pendengaran dapat makin berkurang. Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas. Frekuensi yang menunjukkan jumlah gelombang suara yang sampai di telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran atau Hertz (Hz).

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter atau detik) dan frekuensi getarnya (getaran atau detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

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

7. 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 condition “ yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap

perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 5
Daftar Warna dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang kerja
1. Merah	Dinamis, merangsang dan panas.	Menimbulkan semangat kerja.	Pekerjaan sepiintas (singkat).
2. Kuning	Keanggunan, bebas, hangat.	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.	Gang-gang jalan lorong.
3. Biru	Tenang tentram dan sejuk.	Mengurangi tekanan atau ketegangan.	Berpikir konsentrasi.

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

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

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petuga Pengaman (SATPAM).

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Anggi Pratama (2015:353) yaitu sebagai berikut :

1. Pencahayaan
Yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Suhu udara
Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan
Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi atau tata ruang
Yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
5. Hubungan karyawan
Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016:6) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015:9) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursilemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan nya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan ketika bekerja, sehingga indikator lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk di jadikan bahan pertimbangan apabila kinerja karyawan menurun.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode. Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima pegawai dengan baik. Sebaliknya jika penilaian kerja yang dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan.

Beberapa definisi mengenai kinerja yang di kemukakan oleh beberapa ahli :

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

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro, Daryanto 2017:106).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi 2016:136).

Kinerja menurut Sedarmayanti (2007:260) adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

“Performance appraisal may be defined as a formal and system proces by means of the which the job-relevant strenghts and weakness of employess are identified, observed, measured, recorded, and developed.”(Ben Swanepoel 2008:369).

“Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consists of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goals of the organization (Seyed Mehdi Mousavi Davoudi & Meysam Allahyari 2013:13).

“Performance may be defined as the accomplishment of employee or managers assigned duties and the outcomes produced on aspecified job activity during a specified time period” (Borwn & Harvey 2001:159).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong dalam Donni Juni Priansa (2016:272) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksankan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Menurut Werther dan davis dalam Donni Juni Priansa (2016:272-273) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)
Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job – Design Errors*)
Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.
8. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*)
Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.
9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)
Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.
10. Umpan Balik (*Feedback*)
Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

Menurut Sedermayanti (2017:288) tujuan dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Soelaiman (2007:285) tujuan dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi yaitu :

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*).
2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Selain itu proses evaluasi yang akan menentukan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan.

2.3.3 Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2016:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (Quality of work)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (Defendability)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (Initiative)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (Adaptability)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (Cooperation)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Apakah assignments mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Menurut Dharma (2006:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Bernadin dan Russel (2010:213) mengajukan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja :

1. Quality
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalkan jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
3. Timeliness
Adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Cost effectiveness
Adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. Need for supervisor
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal impact
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert dan John dalam Umam (2010:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Hennery Simamora dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi yang diterimanya

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan dapat berubah, oleh karena itu tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Johana Eka Permanasari (2014:63) indikator-indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi ,bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:69) yaitu:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam waktu tertentu.

2. Kualitatif (seberapa baik)
Melukiskan seberapa unit atau lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dan penggunaan sumber daya.

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai indikator kinerja karyawan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan mempunyai karyawan dengan berbagai jenis keahlian, maka dari itu indikator kinerja dapat dijadikan sebagai suatu aspek untuk melihat seberapa besar peningkatan atau penurunan kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Penelitian terdahulu diantaranya adalah :

Tabel 6
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Penulis / Judul / Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Wijayanti Hardi (2008) mengenai "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Jajaran Direktorat Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan di Rumah Sakit Orthopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Kinerja karyawan 	Hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai jajaran direktorat umum, sumber daya manusia dan pendidikan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kedua aspek tersebut juga mempunyai korelasi yang kuat dengan $R = 0,793$ dan koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,629 atau 62,9 % terhadap lingkungan kerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.	Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan cross sectional. Alat penelitian adalah kuesioner.
2.	Fidianto, Afid (2012) mengenai Hubungan Antara Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Kinerja karyawan 	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Menurut Kusani, (2008)	Seluruh populasi tidak diambil sehingga penelitian ini disebut

	Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Surabaya.		lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi Product Moment diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti variabel X (Lingkungan Kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).	penelitian sampel dan menggunakan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah di uji cobakan terlebih dahulu dan di uji validitas serta uji reliabilitas.
3.	Wijayanti Hardi (2009) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Jajaran Direktorat Umum, Sumber Daya Manusia Dan Pendidikan Di Rumah Sakit Orthopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta Tahun 2008.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Kinerja karyawan 	Hasil uji korelasi <i>product moment</i> menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai jajaran direktorat umum, sumber daya manusia dan pendidikan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dengan nilai	Penelitian ini adalah penelitian <i>assosiatif</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Alat penelitian adalah kuesioner. Responden adalah pegawai jajaran umum,

			<p>signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kedua aspek tersebut juga mempunyai korelasi yang kuat dengan $R = 0,793$ dan koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,629 atau 62,9 % terhadap lingkungan kerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.</p>	<p>sumber daya manusia dan pendidikan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang berjumlah 62 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan metode Korelasi <i>Product Moment</i> dan koefisien determinasi.</p>
--	--	--	---	---

Sumber : Data diolah 2018

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja atau kondisi kerja terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Lingkungan kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan pegawai merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan pegawai peduli akan lingkungan

kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Lingkungan kerja ini mempengaruhi para pegawai dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh pula terhadap produktifitas perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro, Daryanto 2017:106).

Dengan adanya lingkungan kerja yang terjamin, maka karyawan akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksakan dengan teratur oleh setiap karyawan, maka tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Anggi Pratama (2015:353).

1. Pencahayaan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Dekorasi atau Tata Ruang
5. Hubungan Karyawan

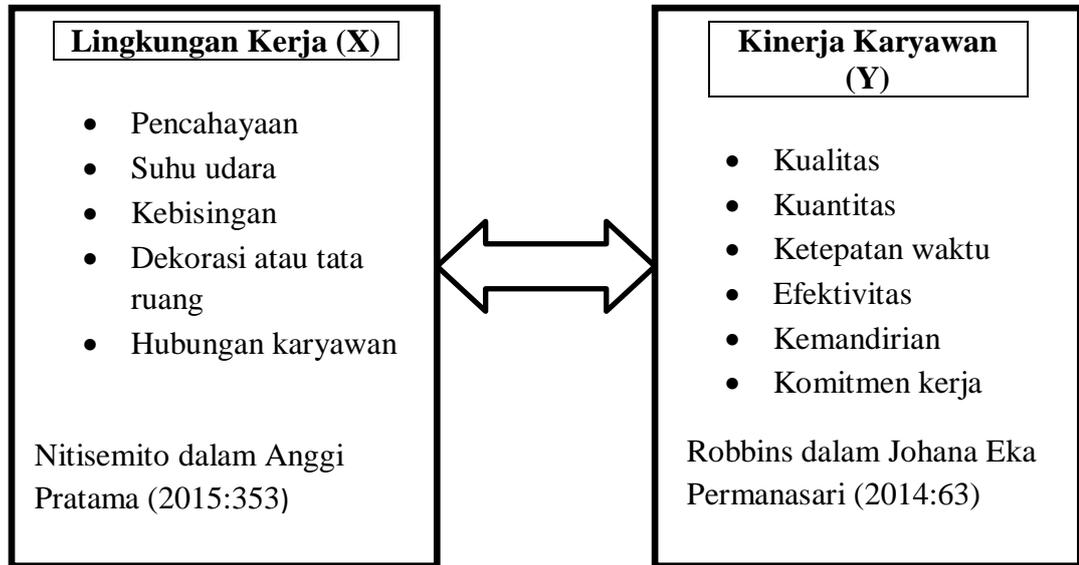
Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menurut Robbins dalam Johana Eka Permanasari (2014:63).

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Dari uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan yang baik dan nyaman akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Karena apabila lingkungan kerja kurang baik, akan sulit bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus sehingga perusahaan akan sulit mencapai hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan target.

Konstelasi Penelitian

Setelah diuraikan kerangka pemikiran, uraian telah membuat paradigma yang tergambar seperti berikut :



Gambar 1

Paradigma

2.4.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah:

- Terdapat lingkungan kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor kurang baik.
- Terdapat kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor kurang baik.
- Diduga terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel.

Penelitian ini ditinjau dari metode pengumpulan datanya termasuk dalam penelitian survey, yaitu peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilakukan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X). Sedangkan untuk variabel terikat atau (Y) adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Penelitian yang dilaksanakan selama satu bulan. Berdasarkan objek penelitian diatas, maka akan dianalisis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu masing-masing individu. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang membuat produk percetakan dus obat-obatan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Pengumpulan data informasi yang akan peneliti peroleh pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Yang beralamat di JL. Dreded 34 Bogor 16132.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti yang bersumber dari data primer dan data sekunder yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Seperti hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder ini diperoleh dari PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, yang berupa data tertulis dan catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat diperoleh dari referensi, buku-buku atau sumber-sumber tertulis lainnya.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah besaran yang bisa diubah dan selalu berubah sehingga mempengaruhi kejadian dari hasil penelitian. Dengan menggunakan variabel ini kita bisa menghitung data apa saja yang masih dibutuhkan.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah lingkungan kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 7

Operasionalisasi Variabel

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Intensitas cahaya • Cahaya lampu • Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari • Cahaya yang berlebihan 	Ordinal
	2. Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Alat pengatur suhu udara (AC/kipas) • Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja • Berfungsinya ventilasi udara di sekitar ruang kerja 	Ordinal
	3. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> • Getaran mesin yang digunakan ketika bekerja • Suara berisik yang tidak berlebihan • Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai 	Ordinal
	4. Dekorasi atau tata ruang	<ul style="list-style-type: none"> • Kebersihan lingkungan kerja • Ketersediaan WC yang bersih dan sangat nyaman • Warna dinding lingkungan kerja 	Ordinal
	5. Hubungan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya jaminan keselamatan karyawan • Saling membantu 	Ordinal
Kinerja (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan • Mempunyai rencana kerja harian • Bekerja setiap hari dengan teliti 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan target yang 	Ordinal

		<p>sudah ditentukan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah produk yang di tentukan perusahaan • Menyelesaikan tugas hingga selesai pada waktunya 	
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal • Bekerja setiap hari dengan cepat • Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan sumber daya organisasi secara efektif 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai • Melakukan evaluasi pekerjaan setelah selesai bekerja • Melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan sendiri 	Ordinal
	6. Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi • Mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan 	Ordinal

Sumber : Data diolah 2018

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak (*Random Sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase (5%), tingkat kesalahan yang ditolerir

Maka perhitungan jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin diatas adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{60}{1 + 60 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

$$n = 52$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 52 karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan penulis mencari dan mendapatkan data dari sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku literature-literatur yang erat hubungannya dengan pokok permasalahan yang akan diteliti.

3.6.2 Penelitian Lapangan

Data yang diperlukan diperoleh melalui kegiatan-penelitian yang dilakukan oleh penulis secara langsung dilokasi penelitian, yaitu di PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Adapun cara perolehan data dalam penelitian lapangan dilakukan dengan 3 cara, yaitu :

1. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data. Supaya setiap

pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. (Sugiyono, 2016:138).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2016: 142).

Tabel 8
Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.3 Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dengan menggunakan teknik korelasi “*Pearson Product Moment*”.

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

Keterangan :

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

(Syofian Siregar, 2013:48)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ t tabel, maka kuesioner valid
2. Jika r hitung $<$ t tabel, maka kuesioner tidak valid

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,569	0,361	Valid
2	0,807	0,361	Valid
3	0,596	0,361	Valid
4	0,826	0,361	Valid
5	0,419	0,361	Valid
6	0,431	0,361	Valid
7	0,457	0,361	Valid
8	0,342	0,361	Tidak Valid
9	0,615	0,361	Valid
10	0,376	0,361	Valid
11	0,480	0,361	Valid
12	0,427	0,361	Valid
13	0,615	0,361	Valid
14	0,617	0,361	Valid
15	0,704	0,361	Valid
16	-0,212	0,361	Tidak Valid
17	0,569	0,361	Valid
18	0,052	0,361	Tidak Valid

Sumber : Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan mengenai variabel X yaitu lingkungan kerja pernyataan yang valid sebanyak 15 dari 18 pernyataan, 15 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel

sedangkan pernyataan yang tidak valid sebanyak 3 pernyataan karena nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,478	0,361	Valid
2	0,513	0,361	Valid
3	0,606	0,361	Valid
4	0,250	0,361	Tidak Valid
5	0,442	0,361	Valid
6	0,437	0,361	Valid
7	0,608	0,361	Valid
8	-0,258	0,361	Tidak Valid
9	0,564	0,361	Valid
10	0,486	0,361	Valid
11	0,399	0,361	Valid
12	0,478	0,361	Valid
13	0,034	0,361	Tidak Valid
14	0,557	0,361	Valid
15	0,516	0,361	Valid
16	0,483	0,361	Valid
17	0,610	0,361	Valid
18	0,608	0,361	Valid

Sumber : Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan mengenai variable Y yaitu kinerja karyawan pernyataan yang valid sebanyak 15 dari 18 pernyataan, 15 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sedangkan pernyataan yang tidak valid sebanyak 3 pernyataan karena nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\Sigma\alpha^2b$ = Jumlah varians butir

α^2t = Varians total

(Syofian Siregar, 2013:58)

1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	15

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Lingkungan Kerja sebesar 0,861 > 0,361 dengan total jumlah pernyataan 18, yang berarti 3 pernyataan tidak reliabel dan 15 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,826 > 0,361 dengan total jumlah pernyataan 18, yang berarti 3 pernyataan tidak reliabel dan 15 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.7.1 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* dengan bantuan software SPSS versi 23, sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Di mana :

r_s = Nilai Korelasi Spearman

d = Selisih Antara X dan Y

n = Jumlah Pasangan (Data)

(Syofian Siregar, 2013:380)

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 11
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

(Sugiyono, 2016:287)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Selanjutnya t_{hitung} dicari dengan rumus :

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

Keterangan :

$$t_h = t_{hitung}$$

r = Korelasi Koefisien Product Moment

n = Jumlah sampel

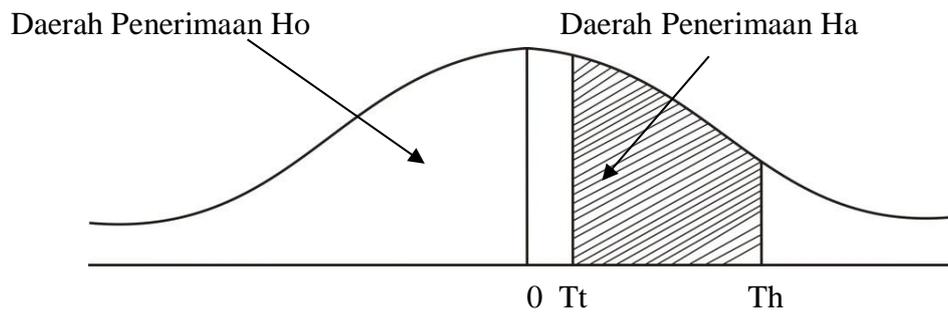
Berdasarkan uji hipotesis diatas, untuk mendapatkan nilai t_{hitung} maka digunakan program SPSS. Adapun hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : \rho < 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Mencari (Tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$).

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 2

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Aristocrat Cipta Mandiri merupakan perusahaan packaging dan percetakan umum yang berdiri sejak tahun 1982. Diawali sebagai perusahaan percetakan yang mampu memenuhi berbagai kebutuhan percetakan untuk marketing/promotional material di berbagai industri farmasi, kini kami telah meningkatkan kapasitas dan kemampuan kami sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam memberikan pelayanan untuk kebutuhan Packaging Materials bagi perusahaan farmasi.

Sebagai perusahaan yang menempatkan fokus usahanya untuk melayani berbagai kebutuhan cetak industri farmasi, kami sangat menyadari pentingnya kualitas pelayanan, ketelitian, kerapihan, kebersihan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap kegiatan produksi kami. Komitmen kami dalam memberikan hasil yang terbaik dan tepat waktu telah mendapat dukungan dari berbagai perusahaan farmasi multinasional maupun lokal selama lebih dari 20 tahun.

Untuk mendukung komitmen tersebut, kami senantiasa melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten secara menyeluruh dari tingkat pelaksana hingga manager. Saat ini, guna mengikuti perkembangan permintaan dan kebutuhan teknologi percetakan, kami telah melakukan berbagai investasi di bidang peralatan pendukung yang lebih baru dan lebih baik, sebagai usaha untuk memberikan pelayanan yang paling efisien dan terbaik. Mutu, ketelitian, kerapihan dan ketepatan waktu merupakan kepedulian utama kami dalam melayani para pelanggan.

A. Fasilitas

Untuk menghasilkan kualitas cetakan yang baik kami menggunakan satu unit mesin lima warna Speedmaster 72 F, dua unit warna SorM Z keduanya keluaran Heidelberg-Jerman serta satu unit mesin satu warna Oliver keluaran Jepang. Warna-warna yang akurat serta tetap konsisten adalah tuntutan dari customer kami yang seluruhnya adalah perusahaan farmasi. Selain itu, kapasitas mesin yang sangat mendukung dengan kecepatan 12.000 perjam sehingga dapat memenuhi kebutuhan customer sesuai jadwal. Kami terus berupaya meningkatkan sumber daya para operatornya sehingga kualitas cetakan akan semakin meningkat. Akurasi ukuran dan presisi pengeleman merupakan hal terpenting yang menjadi perhatian kami, sehingga spesifikasi yang ditetapkan customer dapat terpenuhi. Pembuatan pisau pond dengan teknologi laser sudah kami terapkan sehingga ketepatan ukuran tidak lagi menjadi kendala.

Mesin lem dengan model pengeleman samping (model boks reverse tuck) dan model kombinasi pengeleman samping serta bawah (model boks bottom lock) dapat kami lakukan dengan hasil memuaskan serta cepat. Dengan kecepatan 15.000 per jam, serta efisiensi material lem membuat biaya produksi dapat ditekan, hal ini tentunya sangat jauh apabila dibandingkan dengan pengeleman manual, biaya produksi yang digunakan sangat besar. Kami akan terus memperbaharui mesin-mesin pendukung finishing sesuai perkembangan teknologi sehingga kami berharap kualitas produksi akan semakin baik dan kompetitif.

B. Penghargaan

Ketatnya standar dan spesifikasi yang ditetapkan customer membuat kami terpacu untuk memenuhinya, sehingga usaha keras tersebut membuahkan hasil beberapa penghargaan dari PT. Boehringer Ingelheim Indonesia, PT. Bristol Myers Squibb Indonesia dan PT. Dixa Medica. Kami belum merasa puas karena bagaimanapun tuntutan untuk selalu memberikan yang terbaik tetap menjadi komitmen kami sehingga penghargaan yang di terima justru semakin memacu kami untuk terus mempertahankan dan meningkatkan agar setiap produk yang dihasilkan mempunyai kualitas tinggi. Audit yang rutin dilakukan oleh semua customer memberi kontribusi yang besar untuk perbaikan mutu produk kami. Saat ini kami terus melakukan perbaikan-perbaikan untuk memenuhi tuntutan kualitas yang terus berkembang. Customer kami yang telah menjalin kerjasama lebih dari 10 tahun merupakan bukti eratnya jalinan kami dengan mereka, hal ini tentunya memberikan kepercayaan bahwa kami dapat memenuhi tuntutan mereka, suatu kehormatan karena tidak semua perusahaan yang sejenis dapat memenuhinya.

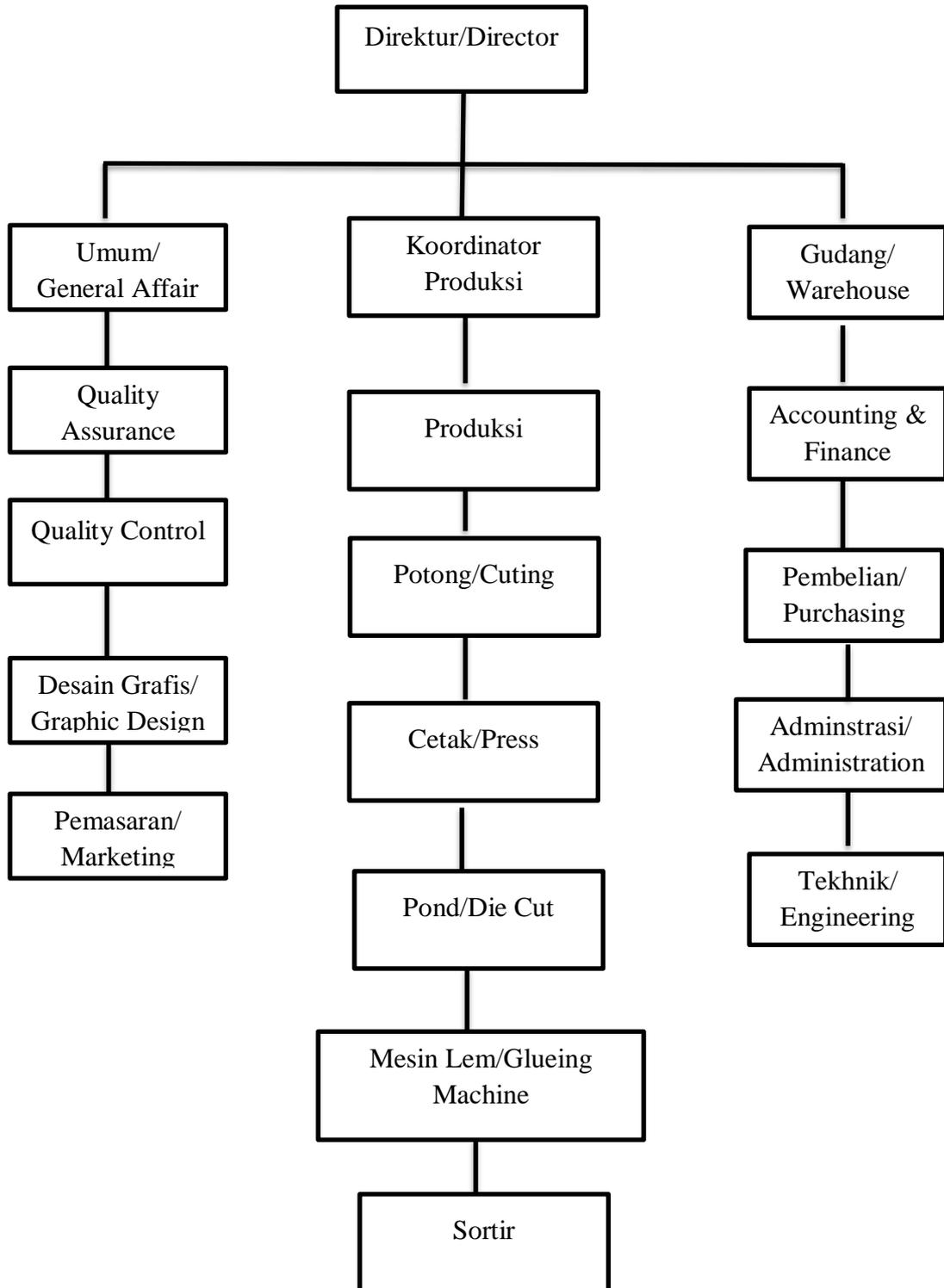
- PT. Bayer Indonesia
- PT. Boehringer Ingelheim Indonesia
- PT. Merck Tbk
- PT. Bristol-Myers Squibb Indonesia Tbk
- PT. Novartis Biochemie Indonesia
- PT. Otsuka Indonesia
- PT. Pfizer Indonesia
- PT. Combiphar
- PT. Dixa Medica
- PT. Ferron Par Pharmaceuticals
- PT. Abbot Indonesia
- PT. Johnson & Johnson Indonesia
- PT. Astra Zeneca Indonesia

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lain. Struktur organisasi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ini meliputi berbagai bidang yaitu :

1. General Affair : Deny Suyanti
2. Quality Assurance : Catur Siswo
3. Quality Control : Fiktris Adina
4. Graphic Design : Seto Gunadi
5. Marketing : Reny Sukmawati
6. Koordinator Produksi : Yohanes Pardinal
7. Warehouse : Tria
8. Accounting : Sofie
9. Purchasing : Eka Permana
10. Administrasi : Jajuli
11. Teknik : Mustofa

SUSUNAN ORGANISASI PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR



4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 12

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	61,5%
Perempuan	20	38,5%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 52 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, laki-laki sebanyak 32 orang atau (61,5%) dan perempuan sebanyak 20 orang atau (38,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 13

Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	29	55,7%
31 – 41 Tahun	23	44,3%
	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia < 30 Tahun sebanyak 29 orang atau (55,7%) dan responden yang berusia 31 – 41 Tahun sebanyak 23 orang atau (44,3%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 14

Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Sarjana	6	11,6%
Diploma	5	9,7%
SMA/SMK	34	65,3%
SMP	7	13,4%
SD	0	0%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 6 orang atau (11,6%), Diploma sebanyak 5 orang atau (9,7%), SMA/SMK sebanyak 34 orang atau (65,3%), SMP sebanyak 7 orang atau (13,4%) dan SD sebanyak 0 orang atau (0%). Sehingga dapat disimpulkan rata-rata pendidikan responden dalam penelitian ini yang paling banyak mendominasi adalah lulusan SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 15

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	13	25%
1 – 3 Tahun	20	38,4%
>3 Tahun	19	36,6%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 1 Tahun sebanyak 13 orang atau (25%), responden yang lama bekerja 1 – 3 Tahun sebanyak 20 orang atau (38,4%), dan responden yang lama bekerja > 3 Tahun sebanyak 19 orang atau (36,6%). Sehingga dapat disimpulkan rata-rata lama bekerja responden dalam penelitian ini yang paling banyak mendominasi adalah berkisar antara 1 – 3 tahun.

4.3. Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 15 sub indikator yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Tabel 16

Tanggapan responden mengenai “Intensitas Cahaya Yang Selalu Sesuai di Lingkungan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48,0%
Setuju	4	22	88	42,3%
Kurang Setuju	3	5	15	9,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	228	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 orang (48,0%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa penerangan tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai pencahayaan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 5 orang yaitu 9,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan hanya terdapat 3 lampu.

Tabel 17

Tanggapan responden mengenai “Cahaya Lampu Dalam Ruangan Sangat Mendukung Saya Ketika Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	32,7%
Setuju	4	32	128	61,5%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	222	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah Setuju yaitu sebanyak 32 orang (61,5%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa penerangan tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai pencahayaan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 3 orang yaitu 5,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan hanya terdapat 3 lampu.

Tabel 18

Tanggapan responden mengenai “Pencahayaan Dengan Menggunakan Sinar Matahari Yang Cukup Membuat Saya Mempunyai Produktivitas Yang Tinggi Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	71,1%
Setuju	4	15	60	28,9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	245	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 37 orang (71,1%) dan jawaban terendah adalah Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa penerangan dengan menggunakan sinar

matahari di ruangan bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, hal ini dapat dilihat adanya celah dalam suatu ruangan sehingga cahaya matahari masuk kedalam ruangan tempat bekerja.

Tabel 19

Tanggapan responden mengenai “Cahaya Yang Berlebihan Membuat Saya Kurang Fokus Ketika Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	67,3%
Setuju	4	17	68	32,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	243	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 35 orang (67,3%) dan jawaban terendah adalah Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa penerangan tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan terdapat 3 lampu. Skor total tertinggi dari 4 pernyataan mengenai indikator pencahayaan terdapat pada tabel 18 yaitu dengan jumlah 245.

b. Suhu Udara

Tabel 20

Tanggapan responden mengenai “Alat Pengatur Suhu Udara (AC/Kipas) Sangat Mendukung Dalam Proses Bekerja Secara Produktif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	55,8%
Setuju	4	18	72	34,6%
Kurang Setuju	3	5	15	9,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	232	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 29 orang (55,8%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa alat pengatur suhu udara di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan yang di harapkan, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai alat pengatur suhu udara dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 5 orang yaitu 9,6% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat AC yang tidak berfungsi atau rusak.

Tabel 21

Tanggapan responden mengenai “Suhu Udara Yang Pas Disekitar Ruangan Kerja Dan Sangat Mendukung Fisik Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	52%
Setuju	4	21	84	40,3%
Kurang Setuju	3	4	12	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	231	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 orang (52%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa suhu udara yang pas di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai suhu udara yang pas dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 4 orang yaitu 7,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat AC yang tidak berfungsi atau rusak.

Tabel 22

Tanggapan responden mengenai “Berfungsinya Ventilasi Udara Di Sekitar Ruang Kerja Membuat Fisik Saya Tetap Segar Dan Tidak Cepat Lelah Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	44,2%
Setuju	4	24	96	46,1%
Kurang Setuju	3	5	15	9,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	226	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 orang (44,2%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa ventilasi udara di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai ventilasi udara dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 5 orang yaitu 9,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat ventilasi yang kurang terbuka secara lebar. Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator suhu udara terdapat pada tabel 20 yaitu dengan jumlah 232. Hal ini menunjukkan bahwa suhu udara pada ruangan tempat bekerja karyawan relatif baik dan sudah sesuai.

c. Kebisingan

Tabel 23

Tanggapan responden mengenai “Getaran Mesin Yang Digunakan Ketika Bekerja Membuat Saya Kurang Fokus Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	53,8%
Setuju	4	20	80	38,5%
Kurang Setuju	3	4	12	7,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	232	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang (53,8%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa getaran mesin di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai getaran mesin dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 4 orang yaitu 7,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat getaran mesin yang kadang berlebihan dan sangat mengganggu kinerja karyawan.

Tabel 24

Tanggapan responden mengenai “Suara Berisik Yang Tidak Berlebihan Membuat Saya Tidak Mengantuk Ketika Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	34,6%
Setuju	4	29	116	55,8%
Kurang Setuju	3	5	15	9,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	221	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Setuju yaitu sebanyak 29 orang (34,6%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa suara berisik yang tidak berlebihan di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai suara berisik yang tidak berlebihan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 5 orang yaitu 9,6% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat suara berisik yang kadang berlebihan dan sangat mengganggu kinerja karyawan.

Tabel 25

Tanggapan responden mengenai “Suara Bising Yang Ditimbulkan Oleh Pegawai Lain Mengganggu Konsentrasi Saya Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	53,9%
Setuju	4	19	76	36,5%
Kurang Setuju	3	5	15	9,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	231	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 28 orang (53,9%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa suara bising di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai suara bising dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 5 orang yaitu 9,6% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat suara bising yang berlebihan sehingga mengganggu kinerja karyawan. Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator kebisingan terdapat pada tabel 23 yaitu dengan jumlah 232. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan pada ruangan tempat bekerja karyawan relatif baik dan sudah sesuai.

d. Dekorasi Atau Tata Ruang

Tabel 26

Tanggapan responden mengenai “Kebersihan Lingkungan Kerja Sangat Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	59,6%
Setuju	4	19	76	36,5%
Kurang Setuju	3	2	6	3,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	237	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 orang (59,6%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan kerja di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai kebersihan lingkungan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 2 orang yaitu 3,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat sampah-sampah kertas yang bersrerakan di sekitar lingkungan kerja.

Tabel 27

Tanggapan responden mengenai “Ketersediaan WC Yang Bersih Dan Sangat Nyaman Untuk Digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	67,3%
Setuju	4	17	68	32,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	243	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 35 orang (67,3%) dan jawaban terendah adalah Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa ketersediaan wc di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan terdapat beberapa wc yang bisa digunakan oleh karyawan.

Tabel 28

Tanggapan responden mengenai “Warna Dinding Lingkungan Kerja Sangat Mendukung Pikiran Saya Dan Semangat Dalam Melakukan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48,1%
Setuju	4	25	100	48,1%
Kurang Setuju	3	2	6	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	231	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 orang, dan Setuju sebanyak 25 orang (48,1%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa warna dinding lingkungan di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai warna dinding lingkungan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 2 orang yaitu 3,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat warna cat yang terlalu cerah dan kurang sesuai.

Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator dekorasi atau tata ruang terdapat pada tabel 27 yaitu dengan jumlah 243. Hal ini menunjukkan bahwa dekorasi atau tata ruang pada ruangan tempat bekerja karyawan relatif baik dan sudah sesuai.

e. Hubungan Karyawan

Tabel 29

Tanggapan responden mengenai “Adanya Jaminan Keselamatan Karyawan Ketika Sedang Melakukan Pekerjaan Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	61,5%
Setuju	4	15	60	28,9%
Kurang Setuju	3	5	15	9,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	235	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 orang (61,5%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa adanya jaminan keselamatan karyawan di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai adanya jaminan keselamatan karyawan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 5 orang yaitu 9,6% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kecil ketika bekerja.

Tabel 30

Tanggapan responden mengenai “Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48,1%
Setuju	4	18	72	34,6%
Kurang Setuju	3	9	27	17,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	224	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 orang (48,1) dan jawaban

terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa warna dinding lingkungan di tempat bekerja bagi karyawan relatif sudah sesuai dengan tempat bekerja, namun ada satu bagian yang belum terpenuhi mengenai warna dinding lingkungan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 2 orang yaitu 3,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih terdapat warna cat yang terlalu cerah dan kurang sesuai.

Skor total tertinggi dari 2 pernyataan mengenai indikator hubungan karyawan terdapat pada tabel 27 yaitu dengan jumlah 243. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan relatif baik.

Rekapitulasi skor dari masing-masing indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

	<i><u>Total Skor Pada Setiap Pernyataan</u></i>	
	<i>Jumlah Pernyataan</i>	
1. Pencahayaan	$= \frac{228+222+245+243}{4}$	$= 234,5$
2. Suhu udara	$= \frac{232+231+226}{3}$	$= 229,7$
3. Kebisingan	$= \frac{232+221+231}{3}$	$= 228$
4. Dekorasi dan tata ruang	$= \frac{237+243+231}{3}$	$= 237$
5. Hubungan karyawan	$= \frac{235+224}{2}$	$= 229,5$
Total		$= 1158,7$

Jadi dapat disimpulkan bahwa total skor pada indikator lingkungan kerja yang berjumlah 15 pernyataan di peroleh skor tertinggi pada faktor pencahayaan yaitu 234,5 itu artinya pencahayaan pada perusahaan itu sudah cukup baik dengan jumlah total keseluruhan 1158,7.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{3481}{52} = 66,9\% \end{aligned}$$

Tabel 31

Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	66,9%	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 sub indikator yang berasal dari 6 indikator kinerja karyawan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

a. Kualitas

Tabel 32

Tanggapan responden mengenai “Saya Selalu Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	61,5%
Setuju	4	17	68	32,7%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		35	237	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 orang (61,5%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden

sebanyak 3 orang yaitu 5,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang telat ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 33

Tanggapan responden mengenai “Saya Mempunyai Rencana Kerja Harian Yang Harus Saya Kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	46,1%
Setuju	4	25	100	48,1%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	229	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Setuju yaitu sebanyak 25 orang (48,1%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan mempunyai rencana kerja harian relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 3 orang yaitu 5,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan rencana kerjanya.

Tabel 34

Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Setiap Hari Dengan Teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	61,5%
Setuju	4	18	72	34,7%
Kurang Setuju	3	2	6	3,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	238	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 orang (61,5%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja setiap hari dengan teliti relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 2 orang yaitu 3,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang melakukan kesalahan ketika bekerja.

Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator kualitas terdapat pada tabel 34 yaitu dengan jumlah 238. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan bisa dikatakan relatif baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

b. Kuantitas

Tabel 35

Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Dengan Target Yang Sudah Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	50%
Setuju	4	26	104	50%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	234	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju dan Setuju yaitu sebanyak 26 orang (50%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja dengan target yang sudah ditentukan relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan.

Tabel 36

Tanggapan responden mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Produk Yang Di Tentukan Perusahaan Tiap Harinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	61,5%
Setuju	4	20	80	38,5%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	240	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 orang (61,5%) dan jawaban terendah adalah Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah produk yang di tentukan perusahaan relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan setiap karyawan selalu menghasilkan jumlah produk yang sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 37

Tanggapan responden mengenai “Saya Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai Pada Waktunya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	55,8%
Setuju	4	22	88	42,3%
Kurang Setuju	3	1	3	1,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	236	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 29 orang (55,8%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan tugas hingga selesai pada waktunya relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada

beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 1 orang yaitu 1,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang melebihi waktu ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator kuantitas terdapat pada tabel 36 yaitu dengan jumlah 240. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas karyawan bisa dikatakan relatif baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Tabel 38

Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Dan Jadwal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	155	57,7%
Setuju	4	19	76	36,6%
Kurang Setuju	3	3	9	5,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	240	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 30 orang (57,7%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 3 orang yaitu 5,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan jadwal.

Tabel 39

Tanggapan responden mengenai “Saya Bekerja Setiap Hari Dengan Cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	59,6%
Setuju	4	18	72	34,6%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	236	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 orang (59,6%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja setiap hari dengan cepat relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 3 orang yaitu 5,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang bekerja lambat tidak tepat waktu.

Tabel 40

Tanggapan responden mengenai “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktunya Tiba”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	57,7%
Setuju	4	17	68	32,7%
Kurang Setuju	3	5	15	9,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	233	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 30 orang (57,7%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden

sebanyak 5 orang yaitu 9,6% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kadang melebihi waktu.

Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator ketepatan waktu terdapat pada tabel 38 yaitu dengan jumlah 240. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan bisa dikatakan relatif baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

d. Efektivitas

Tabel 41

Tanggapan responden mengenai “Karyawan Menggunakan Sumber Daya Organisasi Secara Efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	63,4%
Setuju	4	16	64	30,8%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	238	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 33 orang (63,4%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan karyawan selalu menggunakan sumber daya organisasi sesuai dengan kebutuhan.

Skor total tertinggi dari 1 pernyataan mengenai indikator efektivitas terdapat pada tabel 41 yaitu dengan jumlah 238. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas karyawan bisa dikatakan relatif baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

e. Kemandirian

Tabel 42

Tanggapan responden mengenai “Saya Melakukan Inisiatif Yang Sesuai Agar Pekerjaan Cepat Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	59,6%
Setuju	4	18	72	34,6%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	236	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 orang (59,6%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 3 orang yaitu 5,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan mengikuti karyawan lain.

Tabel 43

Tanggapan responden mengenai “Saya Melakukan Evaluasi Pekerjaan Setelah Saya Selesai Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	40,4%
Setuju	4	28	112	53,8%
Kurang Setuju	3	3	9	5,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	226	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Setuju yaitu sebanyak 28 orang (53,8%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat

Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan evaluasi pekerjaan setelah selesai bekerja relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 3 orang yaitu 5,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang tidak melakukan evaluasi ketika selesai bekerja.

Tabel 44

Tanggapan responden mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Keinginan Sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,5%
Setuju	4	24	96	46,1%
Kurang Setuju	3	8	24	15,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	220	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Setuju yaitu sebanyak 24 orang (46,1%) dan jawaban terendah adalah Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan sendiri relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju, namun ada beberapa orang yang menjawab kurang setuju dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 8 orang yaitu 15,4% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan harus di suruh oleh karyawan lain.

Skor total tertinggi dari 3 pernyataan mengenai indikator kemandirian terdapat pada tabel 42 yaitu dengan jumlah 236. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian karyawan bisa dikatakan relatif baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

f. Komitmen Kerja

Tabel 45

Tanggapan responden mengenai “Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi Selama Ini Dapat Saya Capai Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	59,6%
Setuju	4	21	84	40,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	239	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 orang (59,6%) dan jawaban terendah adalah Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan standar kualitas kerja relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan pencapaiannya selalu sesuai dengan standar kualitas kerja.

Tabel 46

Tanggapan responden mengenai “Saya Dapat Mempertanggung Jawabkan Tugas Yang Diberikan Oleh Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	57,7%
Setuju	4	22	88	42,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	238	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 30 orang (57,7%) dan jawaban terendah adalah Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang

diberikan oleh perusahaan relatif sudah sesuai karena mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini dapat dilihat ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya selalu bisa di percaya terhadap hasil kerjanya.

Skor total tertinggi dari 2 pernyataan mengenai indikator komitmen kerja terdapat pada tabel 45 yaitu dengan jumlah 239. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan bisa dikatakan relatif baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

Rekapitulasi skor dari masing-masing indikator kinerja adalah sebagai berikut :

	<u>Total Skor Pada Setiap Pernyataan</u>		
	<u>Jumlah Pernyataan</u>		
1. Kualitas	=	$\frac{237+229+238}{3}$	= 234,7
2. Kuantitas	=	$\frac{234+240+233}{3}$	= 236,7
3. Ketepatan waktu	=	$\frac{240+236+233}{3}$	= 236,3
4. Efektivitas	=	$\frac{238}{1}$	= 238
5. Kemandirian	=	$\frac{236+226+220}{3}$	= 227,3
6. Komitmen kerja	=	$\frac{239+238}{2}$	= 238,5
Total			= 1411,5

Jadi dapat disimpulkan bahwa total skor pada indikator kinerja yang berjumlah 15 pernyataan di peroleh skor tertinggi pada faktor komitmen kerja yaitu 238,5 itu artinya komitmen kerja karyawan pada perusahaan itu sudah cukup baik dengan jumlah total keseluruhan 1411,5.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{3520}{52} = 67,7\% \end{aligned}$$

Tabel 47

Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	67,7%	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor baik.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Penulis menguji dengan metode survey dengan teknik kuesioner dengan pengujian hasil Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan responden 52 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 23 mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

Tabel 48

Hasil Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			LINGKUNGAN	KINERJA
Spearman's rho	LINGKUNGAN	Correlation Coefficient	1.000	.419**
		Significance (2-tailed)	.	.002
		N	52	52
	KINERJA	Correlation Coefficient	.419**	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.
		N	52	52

** . Corr. is significant at .01 level 2-tail...

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi *Rank Spearman* adalah $r_s = 0,419$. Artinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 49

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599	0,419	Sedang
4	0,60 – 0,799		Kuat
5	0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Rank Spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,419$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,419^2 \times 100\% \\ &= 17,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 17,5%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 17,5% sedangkan dengan 82,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan nilai t_{tabel} :

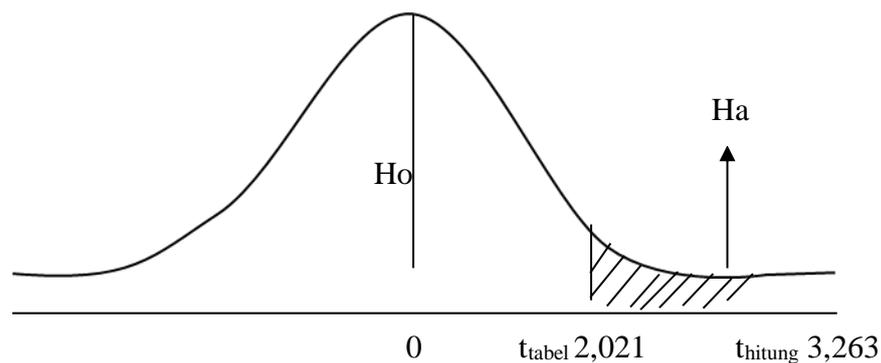
Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $52-2 = 50$. Hasil yang diperoleh adalah $t_{\text{tabel}} = 2,021$.

c. Menentukan t_{hitung}

Selanjutnya t_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} = \frac{0,419\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-(0,419)^2}} = \frac{0,419 \times 7,071}{\sqrt{1-0,175}} = \frac{2,963}{\sqrt{0,825}} = \frac{2,963}{0,908} = 3,263$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,263 > 2,021$. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.



Gambar 3
Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

4.3.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dengan menggunakan responden 52 orang tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan aman atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja, dengan begitu maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian ditambah pendapat MC. Maryati (2014:139) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat. Selain itu ditambah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kholiq Kariyanto (2011) semakin baik keadaan lingkungan kerja semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dan semangat kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas yang tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa :

1. Di dapatkan hasil yang menunjukkan jumlah terendah dari 5 indikator lingkungan kerja yaitu faktor kebisingan sebanyak 228, itu artinya kebisingan di lingkungan perusahaan tersebut masih mengganggu kinerja karyawan. Akan tetapi dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan Lingkungan Kerja pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor bagian produksi di nyatakan relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 66,9%. Berarti lingkungan kerja pada perusahaan itu sudah sesuai dengan keinginan karyawan sebagai pekerja.
2. Di dapatkan hasil yang menunjukkan jumlah terendah dari 6 indikator kinerja karyawan yaitu faktor kemandirian sebanyak 227,3, itu artinya kemandirian karyawan di perusahaan tersebut belum maksimal sepenuhnya. Akan tetapi dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor bagian produksi relatif baik dengan nilai rata-rata 67,7%. Berarti kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor sudah sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan, sehingga bisa di lihat dari cara karyawan bekerja dan selalu mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan.
3. Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan $r_s = 0,419$. Artinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor mempunyai hubungan yang sedang. Dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,263 > 2,021$. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

1. PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor disarankan agar terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja bagian produksi yang nyaman agar terciptanya keadaan yang lebih baik dalam lingkungan perusahaan.
2. Dilihat dari tanggapan responden mengenai pernyataan lingkungan kerja terhadap faktor kebisingan dan pernyataan kinerja terhadap faktor kemandirian perusahaan hendaknya bisa mengatasi hal tersebut seperti mengurangi tingkat kebisingan yang berlebihan dan memeberikan motivasi atau pengarahan agar kemandirian karyawannya lebih maksimal sehingga kinerja yang di lakukannya akan lebih optimal.
3. Bila dilihat dari hasil rata-rata kinerja karyawan saat ini yang relatif baik, dilihat dari tanggapan responden mengenai target kerja tidak penting yang penting pekerjaan selesai sebaiknya pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan agar karyawan selalu mencapai target dan menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
4. Dikarenakan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang nyata dan positif maka perusahaan sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dapat membuat mental semangat kerja karyawan meningkat agar Kinerja Karyawannya pun meningkat, sehingga hal ini akan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan untuk lebih maju dalam usaha yang di lakukannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator Lingkungan Kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015.
- Agustin Pratiwi (2013), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*, Jurnal Fakultas Ekonomi Manajemen : Universitas Trunojoyo Madura.
- Anggi Pratama (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.3, No.2, 2015.
- Bintoro dan Daryanto (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gava Media : Yogyakarta.
- Borwn, Robert B and Donald F (2001), *Human Resources Management 4th Eduyion*, John Wiley & Sons Inc : New York.
- Danang Sunyoto (2012), *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru : Jakarta.
- Davoudi Seyed Mehdi Mousavi and Allahyari Meysam (2013), *American Journal of Industrial and Business Management*, Payam Noor University : Iran.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madio Sutanto (2015), *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.17, No.2, September 2015.
- Donni Juni Priansa (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, CV : Bandung.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, CV : Bandung.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarthha Utama (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Irham Fahmi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, CV : Bandung. .
- Irham Fahmi (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Penerbit Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Jain Ruchi and Kaur Surinder (2014), *International Journal of Scientific and Research Publications*, University Jaipur.
- Johana Eka Permanasari (2014), *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada karyawan bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur Karanganyar Jawa Tengah*, Skripsi, Semarang, Universitas di Ponegoro.
- Marihot Manulang (2015), *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Muchtar (2016), *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University Pgri Ronggolawe Tuban*, University Darul Ululm.
- Riyanto Setyo, Sutrisno Ady & Ali Hapzi (2017), *International Review of Management and Marketing*, Mercu Buana University : Jakarta.
- Sedermayanti (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Revika Aditama, Bandung.
- Sedermayanti (2017), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju : Bandung.
- Sudarmanto (2015), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, Penerbit Alfabeta, CV : Bandung.
- Swan Poel, Ben (2009), *Soulth Africian Human Resources Management : Theory & Practice*. Juta and Compsny Ltd.
- Tedja Susadya (2008), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Center For Society Studie. : Jember.
- Ummi Kaltsum (2016), *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Riau : Pekanbaru.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

LAMPIRAN

A. Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Intensitas cahaya yang selalu sesuai di lingkungan kerja.					
2.	Cahaya lampu dalam ruangan sangat mendukung saya ketika bekerja.					
3.	Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja.					
4.	Cahaya yang berlebihan membuat saya kurang fokus ketika bekerja.					
5.	Alat pengatur suhu udara (AC/kipas) sangat mendukung dalam proses bekerja secara produktif.					
6.	Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja dan sangat mendukung fisik saya.					
7.	Berfungsinya ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat fisik saya tetap segar dan tidak cepat lelah dalam bekerja.					
8.	Getaran mesin yang digunakan ketika bekerja membuat saya kurang fokus dalam bekerja.					
9.	Suara berisik yang tidak berlebihan membuat saya tidak mengantuk ketika bekerja.					
10.	Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai lain mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
11.	Kebersihan lingkungan kerja sangat membuat saya nyaman					

	dalam bekerja.					
--	----------------	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
12.	Ketersediaan WC yang bersih dan sangat nyaman untuk digunakan.					
13.	Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran saya dan semangat dalam melakukan pekerjaan.					
14.	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan membuat saya nyaman dalam bekerja.					
15.	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

B. Pernyataan Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan.					
3.	Saya bekerja setiap hari dengan teliti.					
4.	Saya bekerja dengan target yang sudah ditentukan.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah produk yang di tentukan perusahaan tiap harinya.					
6.	Saya menyelesaikan tugas hingga selesai pada waktunya.					
7.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.					
8.	Saya bekerja setiap hari dengan cepat.					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba.					
10.	Karyawan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif.					
11.	Saya melakukan inisiatif yang sesuai agar pekerjaan cepat selesai.					
12.	Saya melakukan evaluasi pekerjaan setelah saya selesai bekerja.					
13.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan sendiri.					

14.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
15.	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					

Tabel Nilai-nilai Distribusi t

<i>α</i> untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
<i>α</i> untuk uji dua pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	274	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2583	2,921
17	0,688	1,333	1,743	2,110	2567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,381
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,575

SURAT KETERANGAN RISET

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Catur Siswo
Jabatan : Quality Assurance

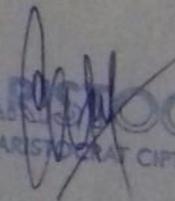
Menerangkan Bahwa :

Nama : Melani
NPM : 021114352
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Fakultas Ekonomi (Manajemen)
Alamat : Kp. Cibengang Rt/Rw 21/07 Desa. Sagarantem Kec. Sagaranten Kab. Sukabumi 43181

Adalah benar telah melakukan Penelitian "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor" terhitung pada bulan Juli 2017 - Agustus 2018 di PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 28 Mei 2018


ARISTOCRAT
PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI

(Catur Siswo)