



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SIGNLIGHTING UTAMA**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Alhamda Risqi

021114409

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.SIGNLIGHTING UTAMA**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi

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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.SIGNLIGHTING UTAMA**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa Tanggal : 16/Oktober/2018

Alhamda Risqi
021114409

Menyetujui,

Ketua Sidang



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

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)



(Dewi Atika,SE.,M.Si)

ABSTRAK

Alhamda Risqi, NPM 021114409. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul “ Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.SignLighting Utama”. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Bapak Rajab Tampubolon dan anggota Komisi Pembimbing Ibu Dewi Atika,2018.

Latar belakang penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan masih belum tercapai tujuan didalam perusahaan, adanya target penjualan yang belum tercapai dengan begitu perlu adanya perbaikan agar kinerja karyawan dapat tercapai.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan didalam lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.SignLighting Utama. Penelitian ini juga agar dapat mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Signlighting Utama.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.SignLighting Utama dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner dibagikan kepada 43 responden. Dengan metode analisis, koefisien korelasi, korelasi product moment, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 20.

Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0,762$ Artinya, Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.SignLighting Utama mempunyai hubungan yang kuat. Hasil Analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 58,06\%$ Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,06 % dan uji hipotesis korelasi diperoleh $t \text{ hitung } (7,525) > t \text{ tabel } (1,682)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan anugerah-Nya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Signlighting Utama”. Skripsi ini merupakan syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan skripsi, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara moral maupun material secara bantuan berupa dukungan, bimbingan dan motivasi yang diberikan kepada penulis. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.Hendro Sangsoko Ak, MM, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully S.E., MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Radjab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing dan IbuDewi Atika SE, M.Si Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, memberikan masukan dalam penulisan makalah, nasehat, dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Kepada Kedua orang tua tercinta, Bapak Endang Atmadja dan Ibu Nunung yang tanpa henti memberikan dukungan, motivasi, materi, dan nasehat selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi. Terimakasih atas kesabaran, kasih sayang, dan doa yang terus mengalir setiap waktu kepada penulis.
5. Bapak/ibu Pimpinan dan Pembantu Pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, Atas segala kebijakan yang telah ditetapkan, khususnya Kebijakan akademik yang sangat menunjang keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/ibu seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah membantu segala keperluan saya selama perkuliahan.
7. Kepada Rosanika yang telah membantu dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada kaka dan adik yang telah memberikan dukungan dan bantuannya selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman B Manajemen dan J Manajemen yang telah memberikan dukungan, doa, dan semangat atas bantuan dan kerjasamanya.
10. Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan pahala atas kebaikannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat, oleh

karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca skripsi ini guna perbaikan dan penyempurnaan skripsi dimasa yang akan datang.

Bogor, 12 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	24
2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non fisik.....	26
2.2.7 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
2.3 Kinerja Karyawan.....	28
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	29
2.3.3 Indikator Kinerja	30
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	32
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	32
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	33

2.5	Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	36
3.2.1	Objek Penelitian	36
3.2.2	Unit Analisis	36
3.2.3	Lokasi Penelitian	36
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	37
3.3.1	Jenis Data	37
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	37
3.4	Operasionalisasi Variabel	38
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	41
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.6.1	Data Primer	41
3.6.2	Data Sekunder	42
3.7	Uji Kualitas Data	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	44
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	46
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi	46
3.8.2	Analisis Deskriptif	47
3.8.3	Analisis Kuantitatif	47
3.8.4	Analisis Koefisiensi Determinasi.....	48
3.9	Hubungan Fungsional Variabel Lingkungan.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum	50
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT.Signlighting Utama.....	50
4.1.2	Kegiatan Perusahaan/Penjualan.....	50
4.1.3	Struktur Organisasi perusahaan	52
4.1.4	Tugas dan wewenang.....	52
4.2	Profil Responden PT. Signlighting Utama	53
4.3	Pembahasan	58
4.3.1	Lingkungan Kerja Pada PT.Signlighting Utama	58
4.3.2	Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan PT.Signlighting Utama.....	81
4.3.2.1	Analisis Koefisien Korelasi	81
4.3.2.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	82
4.3.3	Hubungan Fungsional Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama.....	83

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	84
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan realisasi penjualan PT. Signlighting Utama	3
Tabel 1.2	Kinerja Karyawan Bagian Penjualan	4
Tabel 1.3	Hasil kuisioner Lingkungan Kerja Karyawan PT. Signlighting Utama.....	5
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2	Keterangan skala Likert	41
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.5	Kriteria Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 3.6	Case Processing Summary	44
Tabel 3.7	Reliability Statistics	45
Tabel 3.8	Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.9	Case Processing Summary	45
Tabel 3.10	Reliability Statistics	46
Tabel 3.11	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	46
Tabel 3.12	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik responden menurut jenis kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Masa Jabatan	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Jabatan.....	57
Tabel 4.6	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat pencahayaan diruang kerja baik.”.....	59
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai “Cahaya yang ada tidak menyilaukan (matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.”	60
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja.”	61
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai “Ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik”	62
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai “Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan”	63
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai “Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan”	64
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai “Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu”	65
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai “Tersedianya pewangi dalam ruangan.”	66

Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.”	67
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai “Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan.”	68
Tabel 4.16	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	69
Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan.”	70
Tabel 4.18	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan mampu meningkatkan target penjualan.”	71
Tabel 4.19	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan.”	72
Tabel 4.20	Pendapat Responden Mengenai “Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan.”	73
Tabel 4.21	Pendapat Responden Mengenai “Kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.”	74
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan.”	75
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai “Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.”	76
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain.”	77
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai “Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.”	78
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat dengan mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli.”	79
Tabel 4.27	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	80
Tabel 4.28	Korelasi Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Product Moment (SPSS 20)	81
Tabel 4.29	Hubungan Fungsional Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Target dan Realisasi Penjualan PT. Signlighting Utama	4
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	35
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	49
Gambar 4.1	Kurva Divisi PT Signlighting Utama.....	51
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Signlighting Utama	52
Gambar 4.3	Jenis Kelamin Responden.....	54
Gambar 4.4	Usia Responden	55
Gambar 4.5	Pendidikan Terakhir Responden.....	56
Gambar 4.6	Responden Masa Jabatan	57
Gambar 4.7	Karakteristik Responden Jabatan.....	58
Gambar 4.8	Histogram Lingkungan Kerja Karyawan	69
Gambar 4.9	Histogram Kinerja Karyawan	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi global saat ini semakin mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam melakukan persaingan. Dengan perkembangan dan kemajuan di segala bidang setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain agar dapat mempertahankan eksistensinya, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Merekalah yang menentukan maju mundurnya perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta motivasi tinggi. Peran sumber daya manusia terhadap keberhasilan suatu perusahaan sangat penting. Dibandingkan dengan faktor lainnya faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali. Karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Bila manajemen suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja juga akan lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan dan tentunya semua itu didukung oleh faktor lingkungan yang ada pada perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan

Kesehatan Lingkungan Kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok guna untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan melalui terciptanya karyawan yang sehat.

Suatu perusahaan dikatakan berhasil ketika perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya manusia yang baik, terciptanya sumber daya manusia yang baik melalui lingkungan yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga memberikan keunggulan tersendiri bagi perusahaan lain untuk berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan maka diperlukan strategi peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin atau psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologisnya kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan berdedikasi. Tiap manajemen perusahaan perlu mengetahui kinerja karyawannya apakah sudah sesuai standar kinerja atau tidak. Adapun definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 18).

Perusahaan yang mampu berkompetisi dalam dunia bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang baik pula. Dilihat dari pendidikannya, pengalamannya, dan motivasi kerjanya. Ini semua tergantung pada tingkat kinerja karyawan itu sendiri. PT Signlighting Utama adalah salah satu perusahaan periklanan yang berdiri sejak tahun 2001 dan telah memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia seperti kota Lampung, Palembang serta medan dengan letak kantor utama di Jl. Daan Mogot Raya Km. 21 Jakarta Barat yang bergerak dalam bidang usaha penyedia layanan periklanan bagi produk-produk yang akan di promosikan di Indonesia. Media iklan yang disediakan oleh PT Signlighting Utama antara lain videotron dan papan reklame. Untuk mendapatkan media iklan itu sendiri, PT Signlighting Utama mengimpor item-item tertentu dari beberapa negara seperti Cina dan Jerman yang kemudian dirakit di Indonesia.

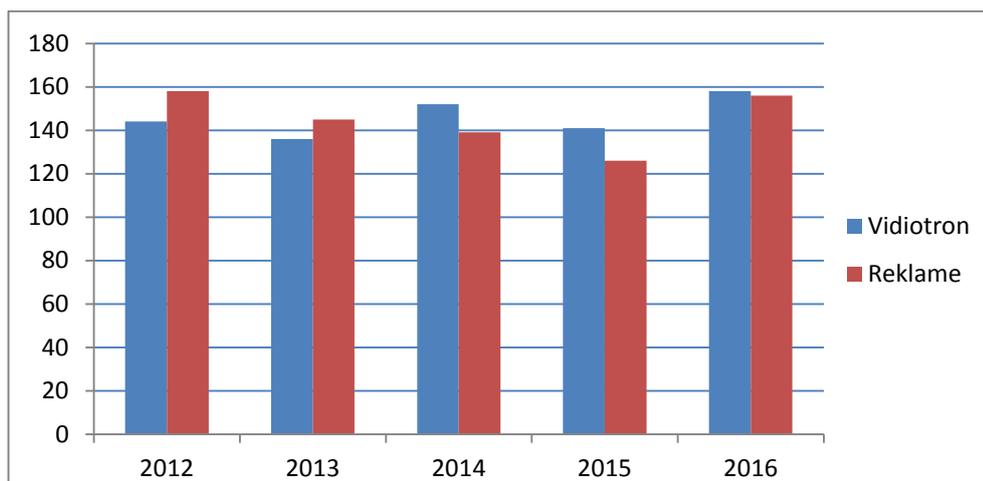
Penelitian ini mengfokuskan pada bagian penjualan PT Signlighting Utama. Kegiatan pada bagian penjualan PT. Signlighting Utama yaitu dengan melayani calon pengguna jasa iklandengan sistem *trust* (kepercayaan) sistem tersebut memungkinkan calon pengguna jasa periklanan datang langsung ke kantor PT. Signlighting Utama untuk melakukan nego harga atau kesepakatan lain. Sistem ini terbentuk sebagai akibat dari loyalitas PT. Signlighting Utama kepada konsumen dari segi pelayanan, kualitas produk, serta harga yang kompetitif sehingga dengan sendirinya konsumen tersebut datang untuk melakukan kesepakatan kerja sama. Selain itu bagian penjualan juga melakukan mediasi terhadap kosumen lama agar didapatkan kesepakatan atau perpanjangan kontrak dengan PT SignlightingUtama, adapun jumlah karyawan bagian penjualan PT. Signlighting Utama sebanyak 43 orang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staff pengelola data bagian penjualan, beliau mengatakan perusahaan ini melakukan upaya peningkatankinerja karyawan dengan 2 metode yaitu, penghargaan dan hukuman. Penghargaan merupakan salah satu cara agar karyawan dapat bekerja 1 lebih giat dan berusaha untuk meningkatkan kinerja yang telah tercapai, sedangkan hukuman diberikan secara tepat dan bijaksana dengan tujuan agar memperbaiki diri dan mendidik kearah yang lebih baik. Pada kenyataannya upaya ini belum tercapai secara maksimal dikarenakan adanya faktor lingkungan kerja seperti kebisingan ditempat kerja, fasilitas perusahaan, kenyamanan karyawan dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berikut terdapat data penjualan PT. Signlighting Utama :

Tabel 1.1
Target dan realisasi penjualan PT. Signlighting Utama

Tahun	Penjualan Vidiotron (Unit)			Penjualan Papan Reklame (Unit)		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
2012	150	144	96	150	158	105,3
2013	150	136	90,67	150	145	96
2014	150	152	101,3	150	139	92,6
2015	150	141	94	150	126	84
2016	150	158	105,3	150	156	104

Sumber : PT. Signlighting Utama



Gambar 1.1

Grafik Target dan Realisasi Penjualan PT. Signlighting Utama

Dari data penjualan tersebut adanya penurunan penjualan videotron pada tahun 2013 sebesar 136 unit dari tahun sebelumnya sebesar 144 unit. Dari data penjualan tahun 2014 terjadi kenaikan penjualan sebesar 152 unit dari tahun sebelumnya yaitu 136 unit. Pada tahun 2015 kembali terjadi penurunan sebesar 141 unit dari tahun sebelumnya yaitu 152 unit. Akan tetapi pada tahun 2016 terjadi kenaikan penjualan kembali yaitu sebesar 158 unit dari tahun sebelumnya 141 unit. Dari data penjualan tersebut juga diketahui terjadi penurunan penjualan papan reklame pada tahun 2013 sebesar 145 unit dari tahun sebelumnya yaitu 158 unit. Pada tahun 2014 masih mengalami penurunan penjualan sebesar 139 unit dari penjualan tahun sebelumnya yaitu 145 unit. Begitupun pada tahun 2015 terus mengalami penurunan sebesar 126 unit dari tahun sebelumnya yaitu 139 unit. Pada tahun 2016 terjadi kenaikan penjualan yang cukup signifikan yaitu sebesar 156 unit dari tahun sebelumnya 126 unit. Hal ini tidak sesuai dengan target penjualan perusahaan karena terdapatnya faktor lingkungan yang tidak mendukung.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan bagian penjualan PT. Signlighting Utama tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 :

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan Bagian Penjualan

No.	Tahun	Realisasi Kinerja Karyawan Bagian Penjualan		Keterangan
		Pencapaian*	Persentase (%)	
1.	2012	144	96	Baik
2.	2013	136	90,67	Baik
3.	2014	152	101,3	Sangat Baik
4.	2015	141	94	Baik
5.	2016	158	105,3	Sangat Baik

(Sumber : HRD PT. Signlighting Utama, 2018)

Keterangan :

*) Pencapaian berdasarkan target yang sudah di tentukan

40 % - 60 % = Buruk

60 % - 80 % = Cukup Baik

80 % - 100 % = Baik

>100 % = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.2 diatas kinerja karyawan bagian penjualan pada tahun 2012 sebesar 96%, kinerja karyawan pada tahun 2013 sebesar 90,6%, kinerja karyawan pada tahun 2014 sebesar 101,3 %, kinerja karyawan pada tahun 2015 sebesar 94% dan kinerja karyawan pada tahun 2016 sebesar 105,3%.

Lingkungan yang baik dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui kekurangan apa yang ada dalam lingkungan perusahaan. Maka peneliti membuat 10 kuisisioner yang diisi oleh sejumlah karyawan pada PT. Signlighting Utama.

Tabel 1.3
Hasil kuisisioner Lingkungan Kerja Karyawan PT. Signlighting Utama

No	Item Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Tingkat pencahayaan diruang kerja baik	2	3	3	1	1
2	Kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja	1	4	3	2	0
3	Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan	0	2	4	4	0
4	Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu	5	4	1	0	0
5	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	2	3	3	1	1

(Sumber : Karyawan PT. Signlighting Utama)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam hasil kuisisioner diatas terindikasi lingkungan perusahaan yang belum baik, masih banyak karyawan yang mengeluhkan kondisi lingkungan pada perusahaan, antara lain kondisi tempat kerja yang bising.

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

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Maka berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Signlighting Utama”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, lingkungan kerja yang menunjang kinerja karyawan akan mengakibatkan proses produksi dan penjualan terrealisasi dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi pada PT. Signlighting Utama terdapat beberapa masalah yang mengindikasikan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan, diantaranya adalah :

1. Penurunan penjualan vidiotron dan papan reklame pada PT. Signlighting Utama
2. Terdapat berbagai keluhan mengenai lingkungan kerja yang kurang menunjang kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja bagian penjualan pada PT. Signlighting Utama?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian penjualan pada PT. Signlighting Utama?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT. Signlighting Utama.
2. Mengetahui kinerja karyawan pada divisi penjualan pada PT. Signlighting Utama.
3. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan kondisi lingkungan kerja bagian penjualan pada PT. Signlighting Utama.
2. Untuk memberikan gambaran kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Signlighting Utama
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian penjualan PT. Signlighting Utama

1.4 Kegunaan Penelitian

1 Kegunaan Teoritis :

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan pada pengembangan ilmu yang terkait dengan kinerja karyawan dan ilmu yang terkait dengan lingkungan kerja.

2 Kegunaan Praktis :

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan sebagai evaluasi kepada PT. Signlighting utama untuk memperbaiki kondisi lingkungan perusahaan guna untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi terutama di dalam perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur pegawai dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda.

Hal ini dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, keinginan dan adat istiadat. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

Menurut Flippo dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani (2009,13) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Menurut Marwansyah (2010,3) "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial".

Menurut Danang Sunyoto (2012,1) "Sumber daya manusia merupakan salah satu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia,"

Flippo dalam buku Bambang Wahyudi (2002,9)

"Personel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, competition, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished."

Dessler (2011,30)

“Human resource management is the process acquiring, training, appraising and compensating employees and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan dari manajemen, yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmojo (2009,89) “Dalam menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer MSDM juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional.”

Oleh sebab itu secara garis besar, fungsi manajer itu dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni :

1. Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup :
 - a. Perencanaan (*Planning*) : bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*) : pelaksanaan atau implementasi kegiatan harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
 - c. Pengarahan (*directing*) : dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang di beri wewenang.
 - d. Pengendalian (*controlling*) : untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana.
2. Fungsi-fungsi operasional yang mencakup :
 - a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*) : seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang bersangkutan.
 - b. Pengembangan (*development*) : tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh satu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi.

- c. Kompensasi (*compensation*) : fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.
- d. Integrasi (*integration*) : manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*) : kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara.
- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*) : organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan menjamin warga masyarakatnya yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Menurut Hasibuan (2009,16) fungsi manajemen sumber daya manusia dalam buku Indah Puju Hartatik. Dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional :

1. Fungsi-fungsi manajemen

a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Controlling adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi operasional

a. Pengadaan

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

- b. Pengembangan
(*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupu masa depan.
- c. Kompensasi
(*Compansation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. Pengintegrasian
(*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM. Karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. Pemeliharaan
(*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan
Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian
(*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawn, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang N0. 12 Tahun 1964.

Menurut Flippo yang dikutip Suwanto (2011,30) dalam bukunya yang berjudul manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Menggunakan fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial :
 - a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja yang efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)

Sesudah diadakannya perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan
 - c. Pengarahan (*directing*)

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan yang telah ditentukan perusahaan.
 - d. Pengendalian (*controlling*)

pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.
2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis :
 - a. Pengadaan (*recruitment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.
 - c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah berbagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambahkan dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan kerja yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian (*separation*)

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

Dapat disimpulkan dari fungsi-fungsi manajemen tersebut bahwa setiap sub fungsi dibagi menjadi 2 (dua), yakni fungsi manajemen dan fungsi operasional. Bahwa dari setiap fungsi manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumber daya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumber daya manusianya.

Menurut Marihot Tua Effendy (2009,4) peran atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi 4, yaitu :

1. Persiapan dan pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya ada kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada diorganisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.

2. Pengembangan dan penilaian

Setelah mereka bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan, hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan menjaga terjadinya keusaman kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

3. Pengompensasian dan perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.

4. Hubungan-hubungan kepegawaian

Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai dan dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar memenuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Menurut Hasibuan (2013,14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian persentasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Arifin dan Fauzi (2007,8) terdapat 9 peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan :

1. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
3. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang.
4. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
5. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang tenaga kerja dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji atau upah atau kompensasi terhadap pegawai.
6. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan

7. Mengatur mutasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan

Dapat didimpulkan dari peran sumber daya manusia, yakni peranan sumber daya manusia mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen dalam mengatur kegiatan kerja di dalam perusahaan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli, sebagai berikut :

1. Marioso (2009,3) “ tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”.
2. Edi Sutrisno (2009,7) “manajemen sumber daya manusia memiliki 3 tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal”.
3. Sadili (2010,30) “manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

“the purpose of human resource management is to improve the productive contribution of people to the organization in an ethically and socially responsible way”. (william B Werther and Keith Davis 1996,10)

Dari beberapa kesimpulan diatas dapat kita simpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan dukungan sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak positif bagi orang-orang yang berada didalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan kinerja karyawan karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen. Menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi kerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas, adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik, naiknya citra perusahaan, rivai (2009,793).

Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli :

1. Menurut Niti Senito dalam Nuraeni (2013,97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
2. Menurut Budi W. Soet Tjipto (2008,87) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut Sadarmayanti (2013,23) mengatakan “suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012,45) indikator lingkungan kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan didalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja
4. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat kerja.

Sedangkan menurut Sadarmayanti (2009,28) indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi terlambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia
3. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut merupakan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menimbulkan kematian.
4. Bau tidak sedap
Adanya bau-bauan disekitar 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 disekitar tempat kerja.
5. Keamanan ditempat 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 diwujudkan keadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Menurut Mangkunegara (2007,105) disebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja

6. Tata warna ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
8. Musik ditempat kerja
9. Keamanan ditempat kerja

Disimpulkan dari indikatot-indikator lingkungan kerja yang telah disebutkan dan dijelaskan adanya ukuran-ukuran pada lingkungan kerja yang harus disesuaikan pada lingkungan kerja. Agar terciptanya lingkungan yang nyaman bagi para karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja baik yang mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013,19) menyatakan bahwa secara garis besar Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai)seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, bising suara mesin, warna dan lain-lain.

Siagian dalam Putra (2012,22) Menyatakan bahwa lingkungan kerja ada 2 (dua) macam, yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu :
 - 1) Bagaimana tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja
 - 2) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam satu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit
 - 3) Tersedianya peralatan yang cukup memadai
 - 4) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup

- 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
 - 6) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun sekiranya
 - 7) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh
- b. Lingkungan non fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011,163), secara umum lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, yakni :

a. Faktor lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- 1) Rencana Ruang Kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan
- 2) Rancangan pekerjaan
- 3) Meliputi perataan kerja dan prosedur kerja dan metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya
- 6) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy
- 7) Tempat kerja dapat memberi privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan Acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Non Fisik

Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi non fisik ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut :

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

Disimpulkan dari jenis lingkungan kerja yang sudah disebutkan menurut para ahli yang terdiri dari 2 jenis Fisik dan Non fisik adalah untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia. Baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya yang sesuai.

Berikut Teori Lingkungan Fisik Menurut para ahli :

Nitisemito (2008,108) Menyatakan “lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangam, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Sedarmayanti (2012,21) Menyatakan “Lingkungan Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Manullang (2009,12) Menyatakan “bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam

kerja yang akan mempengaruhi jam pegawai dan kesungguhannya dalam bekerja.”

Disimpulkan dari ketiga teori Lingkungan Fisik tersebut adalah suatu karyawan yang bekerja pada tempat kerjanya, yang dipengaruhi lingkungan fisik seperti lingkungan nyata seperti suhu, udara, cahaya, kebisingan, dan lain-lain yang mempengaruhi terhadap kerjanya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (Hubungan Vertikal). Serta hubungan antar sesama karyawan (Hubungan Horisontal). Sengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Berikut teori-teori Lingkungan Kerja Non Fisik menurut para ahli :

Sedarmayanti (2006,26) Menyatakan “ lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Sedangkan menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011,105) “lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Menurut Nitisemito (dalam Danuarta, 2012,183) Menjelaskan “bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status/jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.

Disimpulkan dari beberapa teori di atas bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik, lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat di rasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono dalam Danuarta (2012,20) mengemukakan “lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya :
 - a. Temperature ditempat kerja (suhu)
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
 - b. Kelembaban
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
 - c. Sirkulasi Udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup makapertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
 - d. Penerangan?Pencahayaayan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbata pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari.
 - e. Kebisingan
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja.
 - f. Getaran Mekanis
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
 - g. Bau tidak sedap
Ada bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
 - h. Warna
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.
 - i. Keamanan ditempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2011,26), yakni :

1. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia ada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
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 dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna ditempat kerja
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi, karenawarna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.
10. Musik ditempat kerja
Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan

ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Beberapa faktor lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan menurut Gie dalam Nuraini (2013,103) :

1. Cahaya
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi sembuh.
2. Warna
Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding tuang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang paling penting sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu
4. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Disimpulkan dari beberapa faktor menurut para ahli lingkungan kerja karyawan, bahwa faktor lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh kondisi dimana karyawan bekerja dengan tata ruang kerja. Rancangan-rancangan yang sudah disediakan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan dalam bekerja.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan uraian diatas indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011,26), diantaranya :

1. Pencahayaan diruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Sirkulasi udara diruang kerja
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan kerja tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebisingan
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang
4. Penggunaan warna
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
6. Fasilitas
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Anwar Mangkunegara (2009), indikator lingkungan kerja fisik mencakup penerangan (cahaya), suara musik, temperatur dan kelembaban sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya)
Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.
2. Kondisi suara
Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun diluar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.
3. Penggunaan warna
Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan tingkat kecelakaan dan menurunkan terjalidnya kesalahan kerja.
4. Musik
Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi.
5. Temperatur dan kelembaban
Temperatur dan kelembaban dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi. Temperatur antara 73⁰F sampai 77⁰F cocok untuk ruang kerja dengan kelembaban 25% hingga 50%
6. Hubungan karyawan
Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakannya adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis.

Dilihat dari semua yang terdapat di lingkungan kerja fisik berikut indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2009,270), yaitu :

1. Keadaan udara di dalam ruangan
2. Kebisingan di lingkungan tempat bekerja
3. Getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
5. Penataan ruangan

Kesimpulan dari indikator-indikator diatas bahwa indikator lingkungan fisik tersebut merupakan suatu ukuran, keadaan nyata yang langsung dirasakan oleh karyawan berdasarkan fisik dan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan seandainya terdapat ketidaknyamanan dalam lingkungan fisik tentu akan memperendah tingkat kinerja karyawannya.

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011,27), sebagai berikut :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yang sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Kajian Lingkungan Kerja Non Fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2009,270), berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik harga maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut Prabu dan Mangkunegara (2011,105) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah, sebagai berikut :

1. Waktu jumlah jam kerja
Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah penggangguran yang terlihat.
2. Waktu istirahat kerja
Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.
3. Kebosanan
Kebosanan kerja terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.
4. Pekerjaan yang monoton
Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja serta menurunnya motivasi kerja pegawai.
5. Keletihan
Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologi. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologi dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turn over dan kecelakaan kerja.

2.2.7 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008,87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis
2. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi
3. Kesempatan untuk maju
4. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
5. Keamanan dalam pekerjaan
6. Keamanan yang dapat dirasakan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan, Wursanto (2009,270)

berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain).
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota..
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut Sesarmayanti dalam Wulan (2011,21) indikator lingkungan kerja non fisik, yakni sebagai berikut :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Beberapa hal tersebut dijadikan indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik sebagai alat ukur untuk penelitian pada indikator lingkungan kerja non fisik. Dengan tujuan membentuk sikap karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah Kinerja (performace), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja bersal dari kata job performace atau actual performance yang beratipretasi 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.

Kinerja adalah penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidak hadiran.

(Rivai 2009,549)

Adapun pengertian kinerja menurut Lloyd L.Byars dan Leslie W.Rue (1997,285)

“performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job”

Menurut Suwanto & Donni Juni Priansa (2011,101) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.”

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

(M.Maruf Abdullah 2014,3)

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari implementasi rencana yang dibuat dan penilaiannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Pasolog (2010,186), kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat.
2. Intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi minat.
3. Kemauan yaitu ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
4. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
5. Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
6. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
7. Kejelasan tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
8. Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2009,152) mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh man individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerjanya yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, sebagai berikut :

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
3. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
5. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009,99) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

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

Disimpulkan bahwa dari teori diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah mengukur perilaku individu yang berada pada perusahaan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun menurut Irawan (2009,55) unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.

2. Kuantitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya.
3. Inisiatif
Penilai menilai hasil kesediaan pegawai didalam bekerja dan disesuaikan dengan konsisi lingkungan pekerjaan
4. Kerja sama
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan
5. Keterampilan
Penilai menilai keterampilan pegawai dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014,151) terdapat 6 (enam) ukuran indikator kinerja. Namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut, sebagai berikut :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan apakah telah disesuaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengujur kesehatan organisasi secara keseluruhan, serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Supriyanto (2010,141) terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas
Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan, disesuaikan sesuai dtandar.
2. Kualitas
Yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dibanding dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapihan, keberhasilan, keteraturan sedang untuk barang biasanya adalah model, bahan, image dan lain-lain.

3. Ketepatan waktu.
Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan
Yaitu kemampuan untuk dapat kerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi.
5. Kepemimpinan
Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. Kreatifitas dan inovasi
Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan
7. Kehadiran/absensi
Yaitu jumlah kehadiran dibanding dengan standar yang telah ditentukan, kehadiran ini meliputi : jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.
8. Kerja sama tim
Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan
9. Tanggung jawab
Yaitu kemampuan untuk bekerja sama secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.
10. Perencanaan pekerjaan
Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan dari indikator-indikator kerja tersebut bahwa, dari indikator tersebut terdapat dan memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

1. Putri Khodijah, 2017. Dengan Judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry ”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry. Dapat dilihat hasil penelitiannya sebagai berikut :Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,2411$ artinya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry mempunyai hubungan dengan tingkat yang cukup tinggi. Selain itu lingkungan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,11% sedangkan sisanya 75,89% dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja. Selain itu hasil uji hipotesis koefisien

korelasijugamenunjukkan t hitung $>$ T tabel yaitu Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,814 > 0,161$) maka H_a diterima H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industry.

2. Raka Agus Priatna, 2013. Dengan judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen FnB Servie Pada Salak Tower Hotel Bogor”. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan yang positif (kuat) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada salak Tower Hotel Bogor Departemen FnB service dengan nilai dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0.600$. Selain itu hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil 0.36 yangberartibahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu ($5,56 > 1.672$) artinya H_a di terima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Departemen FnB service.
3. Ramdan Arifin, 2013. Dengan Judul penelitian “ Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Politan Development.Tbk”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dengan nilai analisis Koefisien korelasi *product moment* $r = 0,630$, selain itu hasil dari analisis Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,32 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009,28) adalah :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsunghgan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia
3. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki,

karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut merupakan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Kinerja adalah penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidakhadiran.

Adapun menurut Irawan (2009,55) unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas

Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.

2. Kuantitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya.

3. Inisiatif

Penilai menilai hasil kesediaan pegawai didalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan

4. Kerja sama

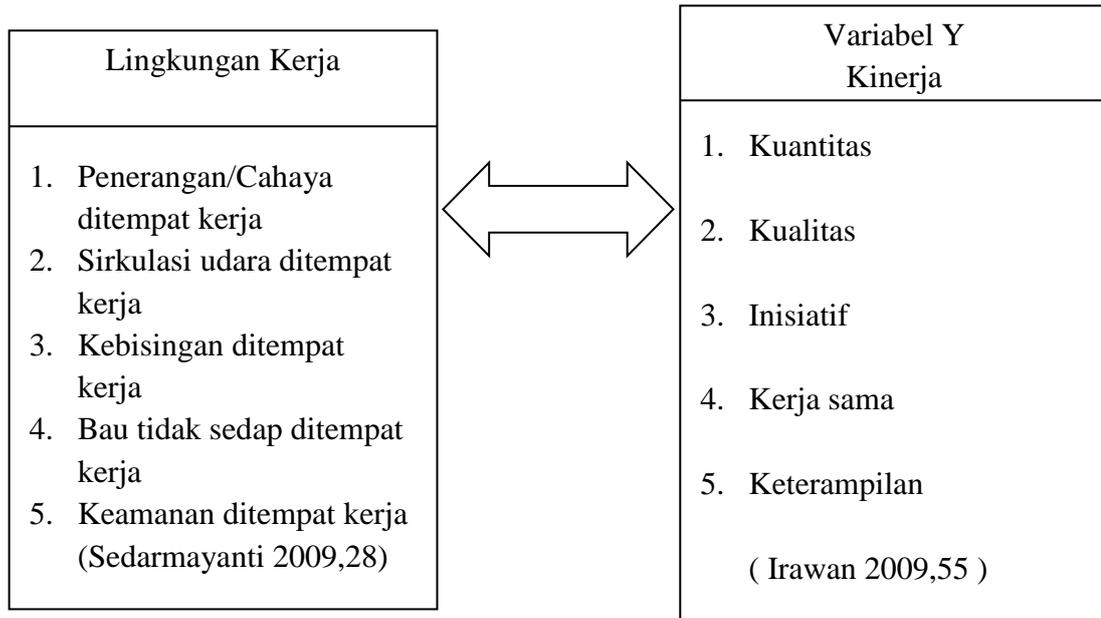
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan

5. Keterampilan

Penilai menilai keterampilan pegawai dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal tersebut menjadi faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan PT. Signlighting Utama karena akan menjadi penunjang bagi Karyawan bagian penjualan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat di gambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Signlighting Utama cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama cukup Baik.
3. Lingkungan kerja yang baik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dan *deskriptif eksploratif*. Kuantitatif korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini biasanya melibatkan ukuran statistik/tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi. Peneliti korelasional menggunakan instrument untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan. Sedangkan deskriptif eksploratif yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena dalam mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan suatu keadaan.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah “ lingkungan kerja karyawan pada PT.Signlighting Utama”. Dimana lingkungan kerja sebagai variabel X (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen). Dengan indikator lingkungan kerja : 1. Penerangan/cahaya 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan ditempat kerja dan indikator dari kinerja karyawan : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Inisiatif 4. Kerja sama 5. Keterampilan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis individual yaitu penelitian mengenai individu/orang dalam satu kelompok/organisasi, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) setiap orang/individu dalam suatu kelompok/organisasi. Peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan bagian penjualan PT. Signlighting Utama sebanyak 43 orang dengan metode sensus.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT.Signlighting Utama yang bertempat di Jln. Daan Mogot Raya Km. 21 Jakarta Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang digunakan dalam sebuah metode penelitian sebagai dasar kesimpulan atau hasil dari penelitian yang dilakukan.

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol, angka, jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam pengolahan/analisisnya, data kualitatif tertentu dapat di kuantitatifkan dengan cara memberikan skala : nominal, (laki-laki = 1, perempuan = 2, dan sebagainya) dan ordinal (sangat setuju/sangat baik = 5; setuju/baik = 4; ragu-ragu/sedang = 3; tidak setuju/buruk = 2; sangat tidak setuju/buruk = 1). Sebagaimana yang disarankan oleh Likert dan telah dipakai oleh para peneliti seluruh dunia hingga saat ini. Skala Likert ini dipakai untuk mengetahui dan mengukur persepsi responden mengenai sesuatu hal mengenai variabel penelitian.

2. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Data primer

Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa jajak pendapat dari individu atau kelompok (kuisisioner), maupun hasil observasi dari suatu objek yang diteliti yaitu PT. Signlighting Utama dan data primer yang dimaksud adalah hasil kuisisioner dan observasi.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip yang telah dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip, atau data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Signlighting Utama.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu maka penulis mengklasifikasi variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Bebas (Indipenden)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam skripsi ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel ini disebut juga sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Penjabaran masing-masing variabel kedalam indikator, ukuran dan skala data ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja(X) Sedarmayanti (2008:28)	Penerangan atau cahaya	1. Tingkat pencahayaan diruang kerja baik 2. Cahaya yang ada tidak menyilaukan (matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	• Ordinal • Ordinal
	Sirkulasi udara	1. Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja 2. Ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik	• Ordinal • Ordinal
	Kebisingan	1. Lingkungan kerja karyawan	• Ordinal

		<p>bebas dari kebisingan</p> <p>2. Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal
	Bau tidak sedap	<p>1. Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu</p> <p>2. Tersedianya pewangi dalam ruangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal
	Keamanan	<p>1. Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin</p> <p>2. Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Irawan (2009:55)	Kuantitas	<p>1. Karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan</p> <p>2. Karyawan mampu meningkatkan target penjualan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal
	Kualitas	<p>1. Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal

		kesalahan 2. Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal
	Inisiatif	1. Kesiediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja 2. Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal
	Kerja sama	1. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya 2. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal
	Keterampilan	1. Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Karyawan dapat dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal

		mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli	
--	--	--	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan data sebenarnya (*true value*) yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Sehingga seluruh populasi karyawan bagian penjualan yang berjumlah 43 orang dijadikan sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penggunaan data yang digunakan antara lain :

3.6.1 Data Primer

1. Survei, pengumpulan data ini dengan 2 cara :
 - a. Wawancara, langsung dilakukan dengan HRD dan manajer bagian penjualan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - b. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kepada responden, yaitu karyawan yang diambil sebagai sampel. Dimana pertanyaan responden tersebut akan diberi skor (nilai) dengan menggunakan Skala Likert (Likert Score) sebagai berikut :

Tabel 3.2
Keterangan skala Likert

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

Keterangan :

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

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat ini atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan penginderaan. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau sadar dan sesuai dengan urutan.

3.6.2 Data Sekunder

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

3.7 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini validitas yang akan di uji adalah validitas konstruk yaitu untuk meyakinkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen benar-benar mewakili konsep yang akan diukur variabelnya sesuai dengan definisi operasionalnya, serta terdapat relevansi antara pernyataan satu dengan lainnya. Pengujian validitas ini berdasarkan rumus pearson correlation dengan menggunakan software pengolahan data SPSS.

1. Lingkungan Kerja (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam menganalisis data, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment jika butir kuisioner relatif banyak.

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{hitung} = koefisien validitas item yang di cari
- X = Skor yang diperoleh dari subyek kedalam setiap item
- Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- n = jumlah responden

(Sugiyono 2010,356)

Kriteria pengujiannya adalah :

R hitung > r tabel valid

R hitung < r tabel tidak valid

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS 20.

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,690	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,744	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,768	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,697	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,795	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,647	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,832	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,555	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,605	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,571	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas lingkungan kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atausah dan bisadilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,724	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,761	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,510	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,579	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,652	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,723	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,672	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,866	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,646	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,642	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Kinerja Karyawan menunjukkan r hitung $>$ r tabel sehingga setiap pertanyaan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur (tingkat kepercayaan). Suatu instrumen pengukuran konsisten dan akurat. Jadi uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa Cronbach.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas alfacronbach

k : Jumlah instrumen pertanyaan

Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach, sebagai berikut :

Tabel 3.5
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

3. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach Alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 10, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,867.

Tabel 3.6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Sumber data : output SPSS20

Tabel 3.7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.881	10

Sumber data : output SPSS 20

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dan tidak akan dikeluarkan (exclude) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,867 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,867	0,853	Reliabel
	2	0,867	0,849	Reliabel
	3	0,867	0,845	Reliabel
	4	0,867	0,853	Reliabel
	5	0,867	0,842	Reliabel
	6	0,867	0,856	Reliabel
	7	0,867	0,842	Reliabel
	8	0,867	0,863	Reliabel
	9	0,867	0,866	Reliabel
	10	0,867	0,874	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20

4. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom cronchbach alpha bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach alpha untk variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,867.

Tabel 3.9

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Sumber data : output SPSS 20

Tabel 3.10

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	
	Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.867	.870	10

Sumber data : output SPSS 20

Tabel 3.11

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,867	0,851	Reliabel
	2	0,867	0,847	Reliabel
	3	0,867	0,867	Reliabel
	4	0,867	0,865	Reliabel
	5	0,867	0,858	Reliabel
	6	0,867	0,850	Reliabel
	7	0,867	0,856	Reliabel
	8	0,867	0,836	Reliabel
	9	0,867	0,857	Reliabel
	10	0,867	0,860	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dan tidak akan dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,867 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamanati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies*, *Descriptive*, *Explore*, *Crosstabs*, dan *Ratio*. Analisi-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengolahan data statistic yang sering digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Adapun rumusnya dapat menggunakan Total Tanggapan Responden sebagai berikut :

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

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menganalisa data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara tertentu dalam menganalisisnya.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010,141) analisis koefisien korelasi *Product moment* bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan analisis regresi memprediksikan seberapa jauh pengaruh tersebut secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Secara teoritis dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r=0$), berhubungan secara sempurna ($r=1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (hubungan berlainan arah).

Menurut Sugiyono (2009-192) sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokan sebagai berikut :

Tabel 3.12
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedag
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

$\sum X$: Total jumlah dari variabel X

$\sum Y$: Total jumlah dari variabel Y

$\sum XY$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum X^2$: Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\sum Y^2$: Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n : Banyaknya pasangan data X dan Y

3.8.2.2 Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable) mempunyai hubungan kuat.

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

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

1. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik parametrik analisis linier sederhana atau tunggal. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik dan uji F statistik.

2. Uji Statistik

Uji t – statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian keberartian masing-masing koefisien masing-masing regresi dengan menggunakan uji t – statistik sebagai berikut :

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

Keterangan :

t : nilai uji t

r : nilai korelasi

n : besarnya sampel

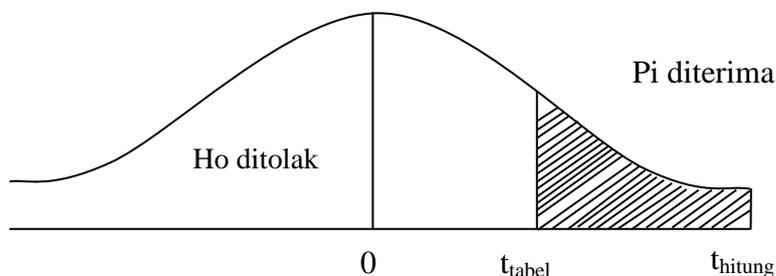
(Sugiyono 2012,214)

Untuk mengetahui hasil hipotesis apakah H_0 diterima atau di tolak, maka perlu dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil pengujian statistik menggunakan program SPSS. Apabila hasil perhitungan dari :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengujian hipotesis melalui uji F statistik ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, lingkungan kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, lingkungan kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1
Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono 2012,192)

3.9 Hubungan Fungsional Variabel Lingkungan

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai y apabila $x = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkat ataupun penurunan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT.Signlighting Utama

PT.Signlighting Utama adalah salah satu perusahaan periklanan yang berdiri sejak tahun 2001 dan telah memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia seperti kota Lampung, Palembang, serta Medan dengan letak kantor utama di Jalan Daan Mogot Raya KM.21 Jakarta Barat yang bergerak dalam bidang usaha penyedia layanan periklanan bagi produk-produk atau bisnis-bisnis yang akan di promosikan di Indonesia.

PT.Signlighting Utama menyediakan jasa konsultasi LED, layanan Penjualan, Baliho/banner , instalasi, pemeliharaan dan perbaikan. Jasa penyewaan LED juga tersedia untuk acara/pertunjukan. Dalam beberapa tahun terakhir, teknologi LED telah dikembangkan oleh PT.Signlighting Utama dengan berbagai keunggulan dan teknologi baru yang LED miliki, sehingga menjadi semakin populer dan lebih banyak digunakan oleh para konsumen. Dalam dunia periklanan dan hiburan tampilan LED menawarkan bobot yang lebih ringan, daya tahan, pilihan macam resolusi layar dan konstruksi modular. Sehingga dapat diposisikan sebagai media luar ruang serta dalam ruangan, dari animasi hanya sederhana untuk video resolusi yang lebih tinggi. Membuka dimensi baru kreatifitas, mencapai dampak yang lebih tinggi.

Sebagai sumber cahaya, LED menawarkan lampu umur panjang dan efisiensi listrik yang beberapa kali lebih baik dari lampu biasa.

PT.Signlighting Utama juga menyediakan layanan konsultasi untuk memastikan konsumen mendapatkan produk yang tepat untuk kebutuhan mereka, layanan purna jual, hingga instalasi, perawatan, dan perbaikan. Hal tersebut menjadikan PT.Signlighting Utama sebagai salah satu alternatif perusahaan yang menyediakan layanan periklanan yang unggul di Indonesia.

Visi PT. Signlighting Utama :

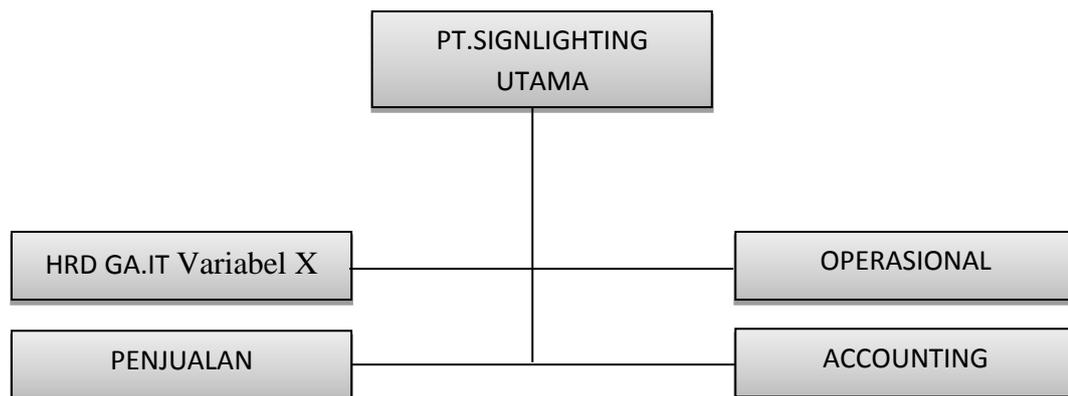
Menjadi solusi satu atap untuk kebutuhan periklanan.

Misi PT.Signlighting Utama :

Memberikan semua keuntungan dan potensi dari teknologi terbaru bagi Indonesia.

4.1.2 Kegiatan Perusahaan/Penjualan

PT.Signlighting Utama terdiri dari 4 (Empat) divisi atau bagian yang semuanya sangat mendukung perusahaan demi tercapainya suatu tujuan diperusahaan sebagai berikut :



Sumber : PT. Signlighting Utama, 2018

Gambar 4.1

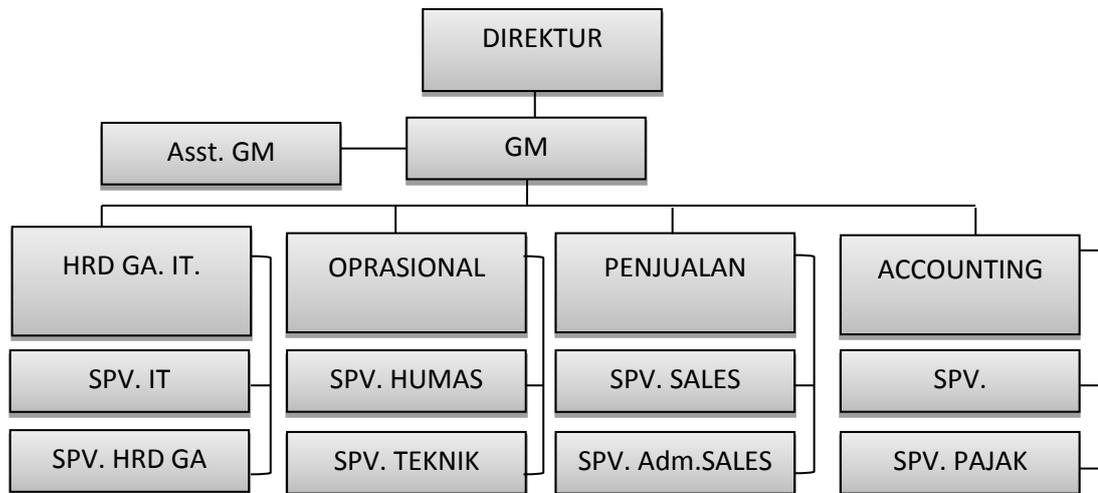
Kurva Divisi PT Signlighting Utama

Untuk jadwal kerja karyawan bagian penjualan mulai dari Pukul 08.30 s/d 17.00 WIB. Berhubungan pada penelitian ini peneliti mendalami bagian Marketing atau yang lebih dikenal sebagai bagian penjualan. Berikut ini tugas – tugas bagian penjualan PT signlighting Utama :

1. Mengkoordinir penjualan agar memenuhi target
2. Menyusun rencana penjualan
3. Mengikuti dan menganalisa perkembangan pasar dengan :
 - a. Melakukan *follow up* terhadap calon konsumen
 - b. Menawarkan produk sesuai dengan kebutuhan konsumen
 - c. Melakukan penawaran harga yang kompetitif kepada calon konsumen
4. Menganalisa laporan penjualan dan mengadakan evaluasi
5. Memberikan saran dalam rangka peningkatan penjualan

Dalam rangka memenuhi target bagian penjualan, setiap karyawan diharuskan melakukan pendekatan intensif serta melakukan *Follow up* rutin sesuai standar operasional perusahaan (S.O.P) kepada calon konsumen yang kemudian dilaporkan kepada manager Penjualan, apabila calon konsumen memberikan tanggapan baik, maka akan dilanjutkan dengan melakukan penawaran produk serta negosiasi harga.

4.1.3 Struktur Organisasi perusahaan



Sumber : PT. Signlighting Utama, 2018

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Signlighting Utama

4.1.4 Tugas dan wewenang

1. Direktur

Pada PT. Signlighting Utama tugas direktur adalah menentukan kebijakan tertinggi perusahaan, bertanggung jawab terhadap keuntungan atau kerugian perusahaan, mengangkat atau memberhentikan karyawan perusahaan, memelihara dan mengawasi kekayaan/*asset* perusahaan, membina perusahaan secara efektif dan efisien, merencanakan dan mengawasi tugas *general manager*, menyusun serta melaksanakan kebijakan umum, serta menentukan besarnya deviden perusahaan.

2. GA (*General Manager*)

Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang, mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktifitas yang dilaksanakan PT. Signlighting Utama, memperbaiki serta menyempurnakan tujuan perusahaan agar berjalan dengan efektif dan efisien, menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pemimpin dan staf, membimbing para manager dengan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.

3. HRD GA. IT

- a. Bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja yang meliputi persiapan, *recruitment* tenaga kerja serta seleksi tenaga kerja (*selection*)
- b. Pengembangan serta evaluasi karyawan.

- c. Memberikan kompensasi serta proteksi sebagai jaminan keamanan karyawan
 - d. Melakukan pengendalian terhadap ancaman-ancaman *hacker*
 - e. Mengkoordinir sistem kerja produk apabila terjadi masalah pada koneksi internet.
4. Penjualan (sales)
Bertanggung jawab untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses penjualan serta mengembangkan dan mempertahankan serta membangun hubungan bisnis yang baik dengan klien/konsumen, atau antara bagian (divisi).
 5. Oprasional
Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan, memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan, mengawasi bagian-bagian lain pada PT. Signlighting Utama guna memastikan bahwa setiap bagian telah melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, mengawasi tata letak oprasional persediaan serta penjualan barang, meningkatkan sistem oprasional PT.Signlighting Utama.
 6. Accounting
Merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan atas semua aktifitas keuangan, menetapkan besarnya anggaran yang diperlukan oleh stiap divisi, menerima laporan mengenai arus kas yang keluar dari atau masuk ke perusahaan.

4.2 Profil Responden PT. Signlighting Utama

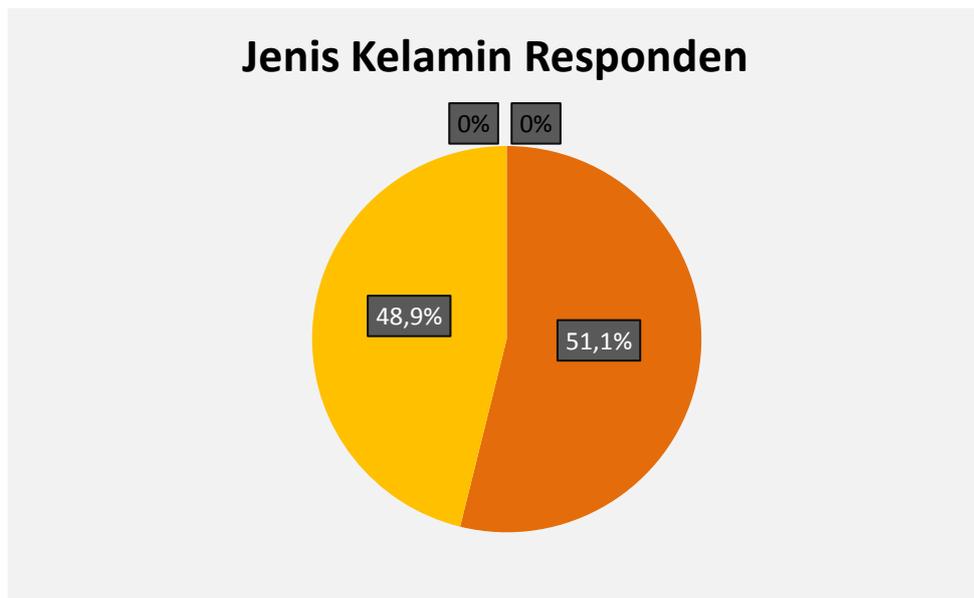
Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Signlighting Utama bagian penjualan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dibutuhkan sebanyak 43 karyawan sebagai unit analisis. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
Laki-laki	22	51,1
Perempuan	21	48,9
Jumlah	43	100

(Sumber : Data Primer, diolah 2018)



Gambar 4.3
Jenis Kelamin Responden

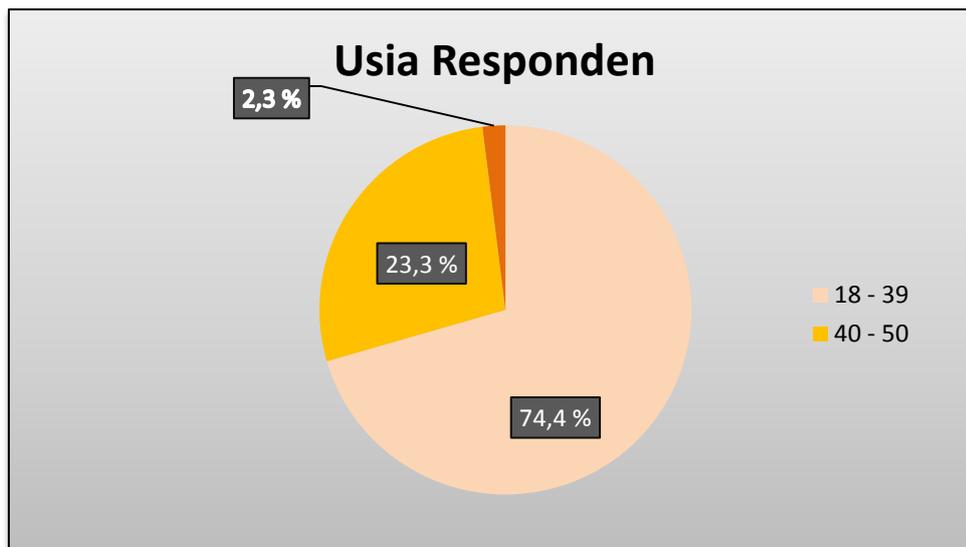
Berdasarkan Tabel 4.3 dan diagram diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yakni 51,1 % sebanyak 22 orang responden dan 48,9 % adalah responden perempuan sebanyak 21 orang. Sehingga dapat dilihat bahwa pada PT. Signlighting Utama karyawan di dominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 - 39	32	74,4
40 - 50	10	23,3
51 - 55	1	2,3
>55	0	0
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer, diolah 2018)



Gambar 4.4
Usia Responden

Berdasarkan tabel 4.2 dan diagram diatas, responden lebih banyak didominasi usia produktif yakni usia 18 – 39 tahun sebesar 74,4 % dengan jumlah karyawan 32 orang. Sedangkan 23,3 % diusia 40 – 50 tahun dengan jumlah karyawan 10 orang. Terakhir di usia terendah pada usia 51 – 55 tahun sebesar 2,3 % dengan jumlah karyawan 1 orang. Dengan demikian pada PT. Signllighting Utama karyawan di dominasi oleh usia produktif.

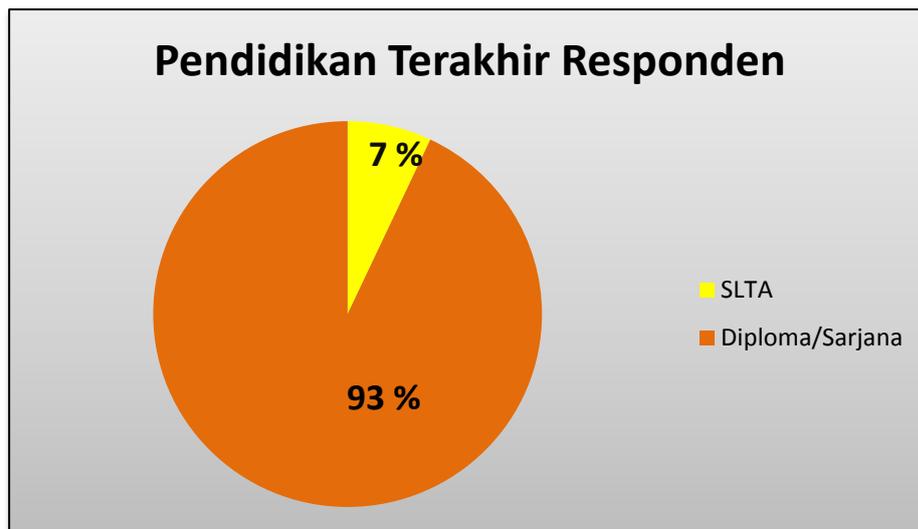
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	0	0
SLTP	0	0
SLTA	3	7
Diploma/ Sarjana	40	93
Jumlah	43	100

(Sumber : Data Primer, diolah 2018)



Gambar 4.5

Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel 4.3 dan diagram diatas, pendidikan terakhir SLTA karyawan PT. Signlighting Utama sebesar 7 % dengan jumlah karyawan 3 orang. Jumlah karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA cenderung lebih sedikit dikarenakan karyawan tersebut masih menempuh kegiatan S1 (Sarjana). Dan jumlah karyawan dengan pendidikan Terakhir Diploma/sarjana sebesar 93% dengan jumlah karyawan 40 orang.

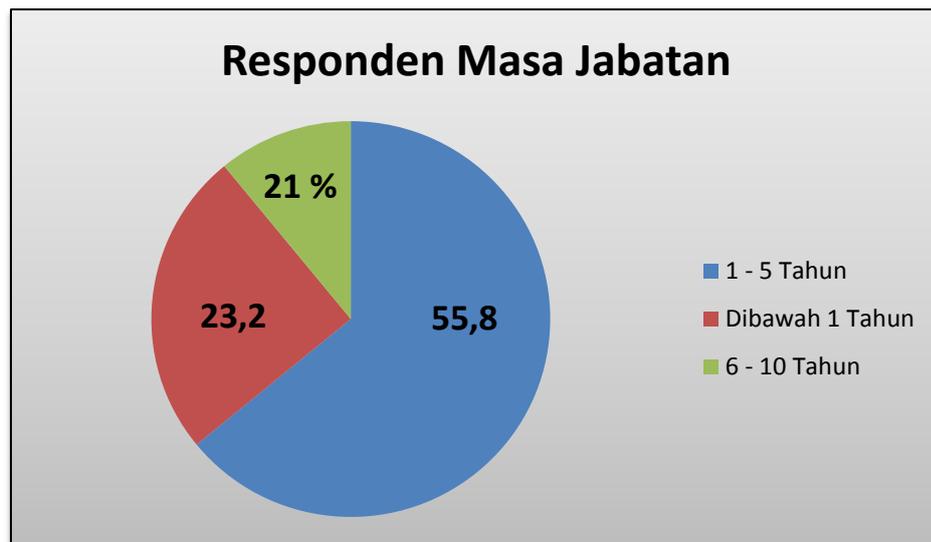
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan
Karakteristik responden menurut masa jabatan bisa dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Masa Jabatan

Masa Jabatan	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	10	23,2
1 – 5 Tahun	24	55,8
6 – 10 Tahun	9	21
11 – 20 Tahun	0	0
>20 Tahun	0	0
Jumlah	43	100

(sumber : Data Primer, diolah 2018)



Gambar 4.6
Responden Masa Jabatan

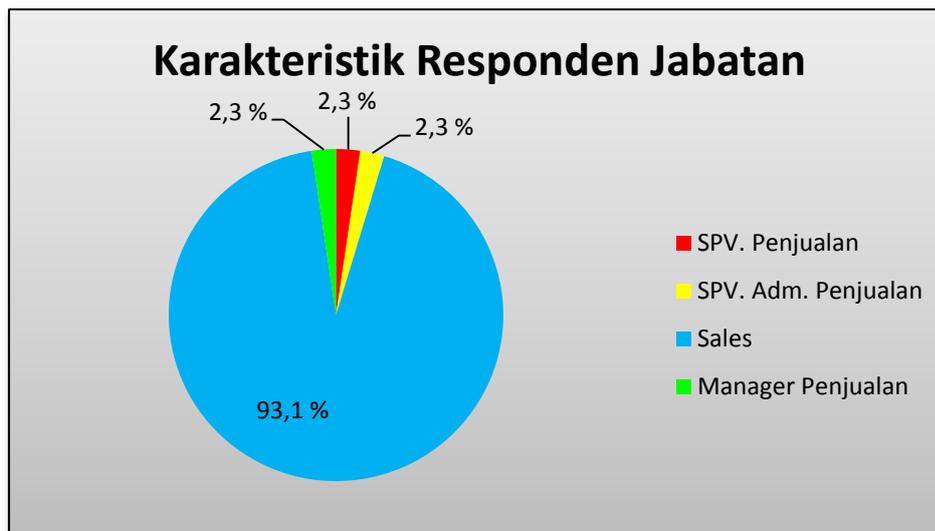
Berdasarkan Tabel 4.4 dan diagram diatas, diketahui bahwa karyawan bekerja dibawah 1 tahun terdapat 23,2 % dengan jumlah karyawan 10 orang. Dan karyawan yang bekerja kurang lebih 1 – 5 tahun lamanya terdapat 55,8 % dengan jumlah karyawan 24 orang, dan karyawan yang bekerja masa jabatan 6 – 10 tahun terdapat 21 % dengan jumlah karyawan 9 orang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata lamanya karyawan bekerja diatas 1 tahun sampai 5 tahunan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
Karakteristik responden menurut jabatan bisa dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Jabatan

Jabatan	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
SPV. Penjualan	1	2,3
SPV. Adm. Penjualan	1	2,3
Sales	40	93,1
Manager Penjualan	1	2,3
Jumlah	43	100

(sumber : Data Primer, diolah 2018)



Gambar 4.7

Karakteristik Responden Jabatan

Berdasarkan Tabel 4.6 dan gambar diatas, karyawan bagian SPV. Penjualan sebesar 2,3 % dengan jumlah 1 orang, karyawan bagian SPV. Adm. Penjualan sebesar 2,3 % dengan jumlah 1 orang, yang paling mendominasi adalah karyawan bagian sales (penjualan) sebesar 93,1 % dengan jumlah karyawan 40 orang, dan manager penjualan sebesar 2,3 % dengan jumlah 1 orang.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Signlighting Utama

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting didalam perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja Karyawannya. Bilamana lingkungan kerja pada PT. Signlighting Utama kurang baik maka akan mempengaruhi kinerjanya yang nantinya akan berimbas kepada masalah realisasi penjualan yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Berikut dibawah ini adalah hasil penilaian dari responden karyawan melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama.

Penilaian ini dilihat pada variabel lingkungan kerja dari 10 dimensi yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Tabel 4.6
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat pencahayaan diruang kerja baik.”

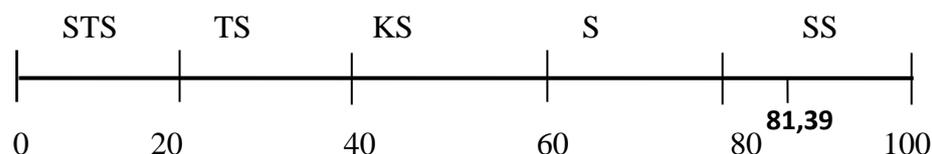
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,3
Setuju	4	29	116	67,4
Kurang Setuju	3	2	6	4,7
Tidak Setuju	2	1	2	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	175	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa sebanyak 67,4% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Tingkat pencahayaan diruang kerja baik” sebanyak 23,3% menyatakan sangat setuju, 4,7% menyatakan kurang setuju, sebanyak 2,3% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jikadilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 43} \times 100\% = 81,39\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,39% mengindikasikan tingkat pencahayaan diruang kerja baik.

Tabel 4.7
Pendapat Responden Mengenai “Cahaya yang ada tidak menyilaukan (matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.”

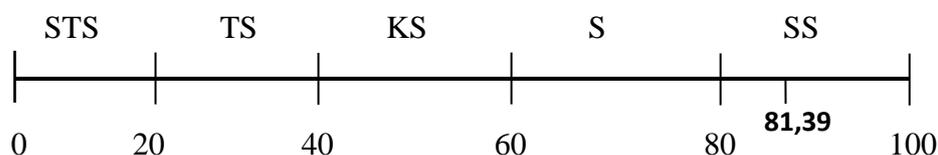
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	30,2
Setuju	4	22	88	51,2
Kurang Setuju	3	7	21	16,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	175	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa sebanyak 51,2% responden dari jumlah responden 43 orang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan “Cahaya yang ada tidak menyilaukan (matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”, sebanyak 30,2% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 16,3% menyatakan kurang setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan Sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagaiberikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 43} \times 100\% = 81,39\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,39% mengindikasikan bahwa cahaya yang ada tidak menyilaukan (matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan

2. Sirkulasi Udara

Tabel 4.8

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	53,5
Setuju	4	18	72	41,9
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	189	100

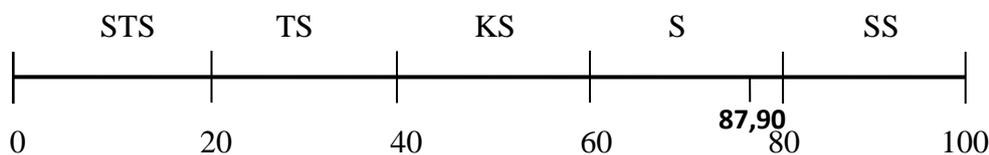
Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa sebanyak 53,5% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja”, sebanyak 41,9% menyatakan setuju, dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{189}{5 \times 43} \times 100\% = 87,90\%$$

Secara kontinum dapat di gambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,90% mengindikasikan kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja.

Tabel 4.9

Pendapat Responden Mengenai “Ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	32,6
Setuju	4	14	56	32,6
Kurang Setuju	3	11	33	25,6
Tidak Setuju	2	2	4	4,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	165	100

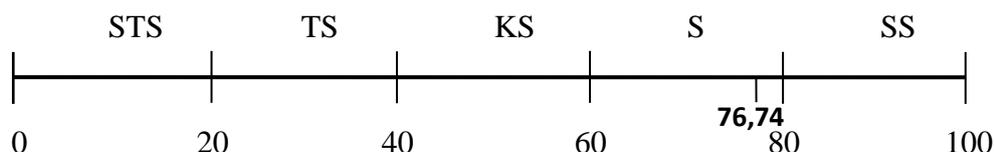
Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa sebanyak 32,6% responden dari jumlah responden 43 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik”, sebanyak 32,6% menyatakan setuju, sebanyak 25,6% menyatakan kurang setuju, sebanyak 4,7% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 43} \times 100\% = 76,74\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,74% mengindikasikan ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik”

3. Kebisingan

Tabel 4.10
Pendapat Responden Mengenai “Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	61,5
Setuju	4	8	32	18,6
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	2	4	4,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	187	100

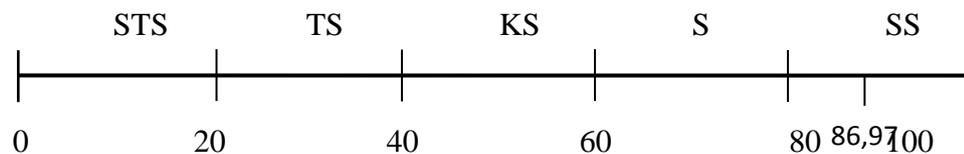
Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa sebanyak 61,5% responden dari jumlah responden 43 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan”, sebanyak 18,6% menyatakan setuju, sebanyak 7% menyatakan kurang setuju, sebanyak 4,7% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 43} \times 100\% = 86,97\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,97% mengindikasikan lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan.

Tabel 4.11
Pendapat Responden Mengenai “Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan”

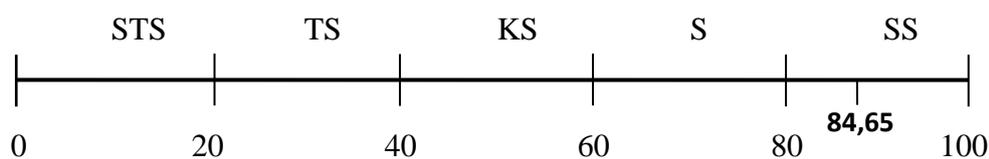
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	48,8
Setuju	4	13	52	30,2
Kurang Setuju	3	8	24	18,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	182	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,8% responden dari jumlah responden 43 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan”, sebanyak 30,2% menyatakan setuju, sebanyak 18,6% menyatakan kurang setuju, dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{5 \times 43} \times 100\% = 84,65\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,65% mengindikasikan kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan.

4. Bau Tidak Sedap

Tabel 4.12
Pendapat Responden Mengenai “Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu”

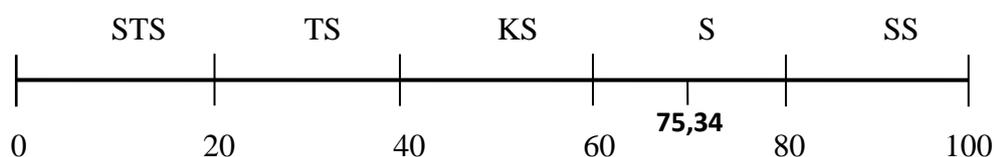
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	9,3
Setuju	4	28	112	65,1
Kurang Setuju	3	9	27	20,9
Tidak Setuju	2	1	2	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	162	100

Sumber : Data Primer, Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa 65,1% responden dari jumlah responden 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu”, sebanyak 20,9% menyatakan kurang setuju, sebanyak 9,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 2,3% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 43} \times 100\% = 75,34\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,34% mengindikasikan tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu.

Tabel 4.13
Pendapat Responden Mengenai “Tersedianya pewangi dalam ruangan.”

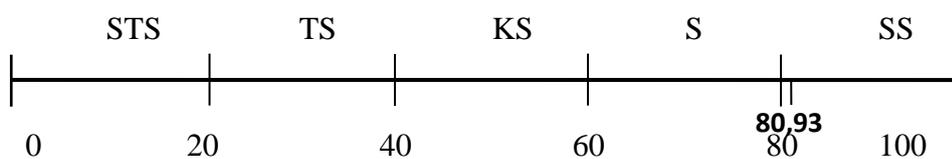
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	32,6
Setuju	4	19	76	44,2
Kurang Setuju	3	8	24	18,6
Tidak Setuju	2	2	4	4,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	174	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa sebanyak 44,2% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Tersedianya pewangi dalam ruangan”, sebanyak 32,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18,6% menyatakan kurang setuju, dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 43} \times 100\% = 80,93\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80,93% mengindikasikan tersedianya pewangi dalam ruangan.

5. Keamanan

Tabel 4.14

Pendapat Responden Mengenai “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.”

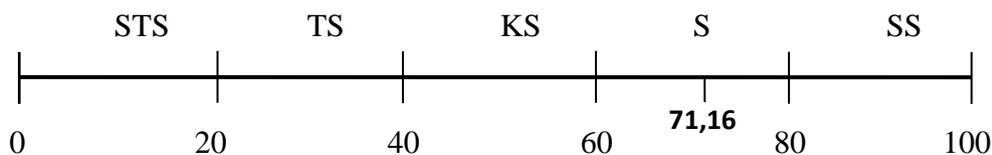
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,3
Setuju	4	21	84	48,8
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	1	2	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	18,6
Jumlah		43	153	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,8% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin”, sebanyak 23,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18,6% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7% menyatakan kurang setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{5 \times 43} \times 100\% = 71,16\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 71,16% mengindikasikanKeamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin.

Tabel 4.15

Pendapat Responden Mengenai “Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan.”

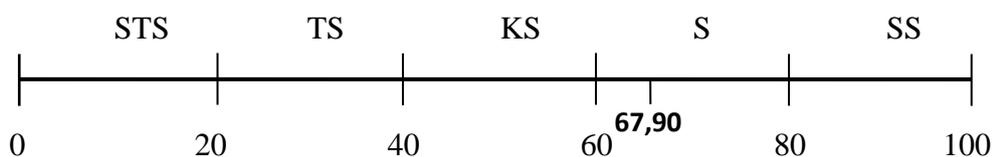
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	32,6
Setuju	4	9	36	20,9
Kurang Setuju	3	8	24	18,6
Tidak Setuju	2	4	8	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	18,6
Jumlah		43	146	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa sebanyak 32,6% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan”, sebanyak 20,9% menyatakan setuju, sebanyak 18,6% menyatakan kurang setuju, sebanyak 18,6% menyatakan sangat tidak setuju dan sisanya sebanyak 9,3% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 43} \times 100\% = 67,90\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 67,90% mengindikasikan bahwa Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan

Tabel 4.16
Rekapitulasi Nilai Lingkungan Kerja PT.Signlighting Utama

No	Indikator Lingkungan Kerja	Total Tanggapan Responden (%)
A. Pencahayaan		
1.	Tingkat pencahayaan diruang kerja baik	81,39
2.	Cahaya yang ada tidak menyilaukan (Matahari dan listrik) diruang kerja telh sesuai dengan kebutuhan	81,39
	Rata-rata	81,39
B. Sirkulasi Udara		
1.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja	87,90
2.	Ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik	76,74
	Rata-rata	82,32
C. Kebisingan		
1.	Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan	86,07
2.	Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan	84,65
	Rata-rata	85,36
D. Bau Tidak Sedap		
1.	Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu	75,34
2.	Tersedianya pewangi dalam ruangan	80,93
	Rata-rata	78,13
E. Keamanan		
1.	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	71,16
2.	Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan	67,90
	Rata-rata	69,53

Berdasarkan nilai rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa keamanan merupakan indikator yang memiliki skor terendah yaitu 69,53% sehigga perlu adanya peningkatan keamanan dalam PT.Signlighting Utama.

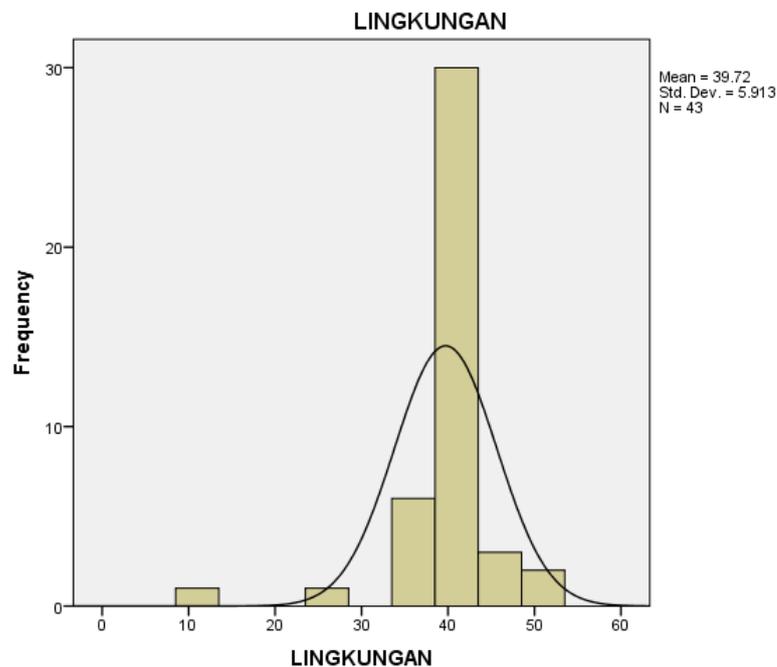
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.17
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		39,72
Std. Error of Mean		0,902
Median		39,00
Std. Deviation		5,913
Variance		34,968
Skewness		-3,011
Std. Error of Skewness		0,361
Range		38
Minimum		11
Maximum		49
Sum		1708

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 39,72 dengan range 38 dan total skor sebesar 1708.



Sumber : Output SPSS 20

Gambar 4.8
Histogram Lingkungan Kerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil pengolahan data lingkungan kerja karyawan PT. Signlighting Utama bagian penjualan, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 \cdot 10 + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil skor rata-rata empiric sebesar 39,72 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan skor teoritis, sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja karyawan pada PT. Signlighting Utama baik.

4.3.2 Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari Kinerja Karyawan pada PT. Signlighting Utama bagian penjualan. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

Penilaian ini dilihat pada variabel lingkungan kerja dari 10 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kuantitas

Tabel 4.18
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan.”

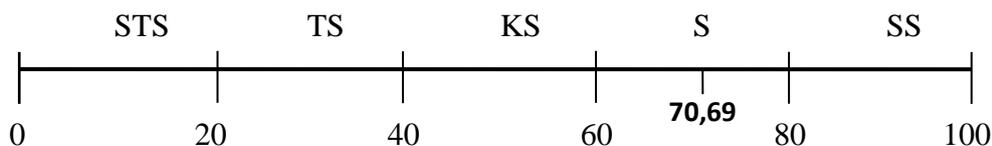
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,3
Setuju	4	18	72	41,9
Kurang Setuju	3	12	36	27,9
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7
Jumlah		43	152	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa sebanyak 41,9% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan”, sebanyak 27,9% menyatakan kurang setuju, sebanyak 16,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 7% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{5 \times 43} \times 100\% = 70,69\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 70,69% mengindikasikan bahwa karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan.

Tabel 4.19
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan mampu meningkatkan target penjualan.”

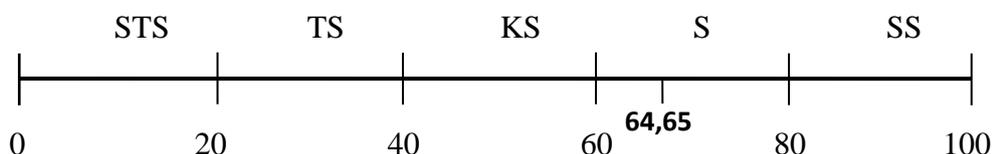
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	4,7
Setuju	4	13	52	30,2
Kurang Setuju	3	23	69	53,5
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	139	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa sebanyak 53,5% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju dengan pernyataan “Karyawan mampu meningkatkan target penjualan”, sebanyak 30,2% menyatakan setuju, sebanyak 7% menyatakan tidak setuju, sebanyak 4,7% menyatakan sangat setuju dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 43} \times 100\% = 64,65\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 64,65% mengindikasikan bahwa Karyawan mampu meningkatkan target penjualan.

2. Kualitas

Tabel 4.20
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan.”

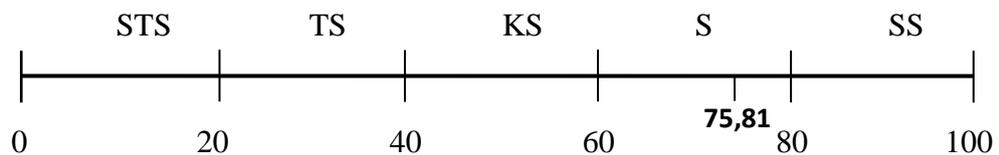
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	18,6
Setuju	4	20	80	46,5
Kurang Setuju	3	14	42	32,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	163	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diketahui bahwa sebanyak 46,5% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan”, sebanyak 32,6% menyatakan kurang setuju, sebanyak 18,6% menyatakan sangat setuju, dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 43} \times 100\% = 75,81\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,81% mengindikasikan bahwakaryawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan.

Tabel 4.21
Pendapat Responden Mengenai “Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan.”

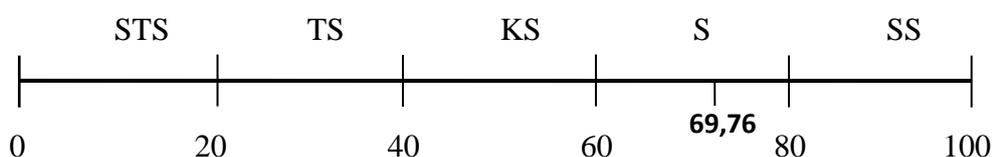
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,3
Setuju	4	12	48	27,9
Kurang Setuju	3	20	60	46,5
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	150	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.20, dapat diketahui bahwa sebanyak 46,5% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju dengan pernyataan “Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan”, sebanyak 27,9% menyatakan setuju, sebanyak 16,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 7% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{5 \times 43} \times 100\% = 69,76\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 69,76% mengindikasikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan.

3. Inisiatif

Tabel 4.22

Pendapat Responden Mengenai “Kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,3
Setuju	4	15	60	34,9
Kurang Setuju	3	10	30	23,3
Tidak Setuju	2	6	12	14
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	154	100

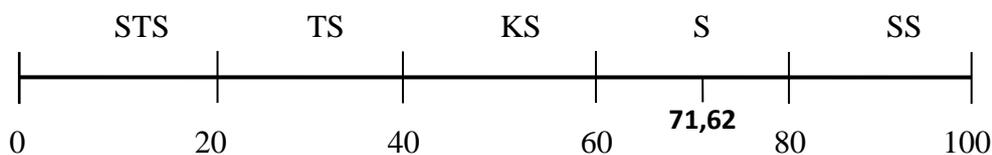
Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.21, dapat diketahui bahwa sebanyak 34,9% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja”, sebanyak 23,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 23,3% menyatakan kurang setuju, sebanyak 14% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{154}{5 \times 43} \times 100\% = 71,62\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 71,62% mengindikasikan bahwa kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.

Tabel 4.23
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan.”

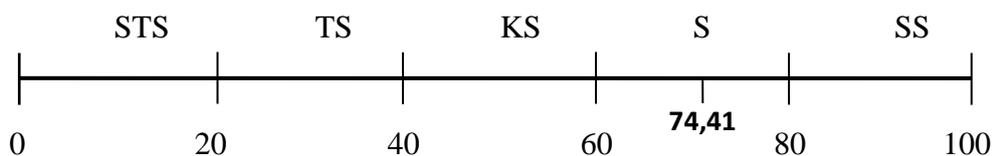
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,3
Setuju	4	17	68	39,5
Kurang Setuju	3	11	33	25,6
Tidak Setuju	2	4	8	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	160	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa sebanyak 39,5% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan”, sebanyak 25,6% menyatakan kurang setuju, sebanyak 23,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 9,3% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{5 \times 43} \times 100\% = 74,41\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74,41% mengindikasikan bahwa karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan.

4. Kerjasama

Tabel 4.24
Pendapat Responden Mengenai “Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.”

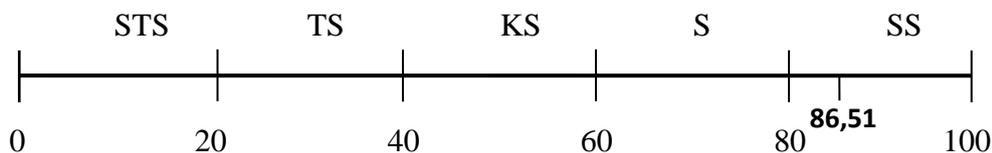
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	58,1
Setuju	4	11	44	25,6
Kurang Setuju	3	4	12	9,3
Tidak Setuju	2	2	4	4,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	186	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,1% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.”, sebanyak 25,6% menyatakan setuju, sebanyak 9,3% menyatakan kurang setuju, sebanyak 4,7% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{5 \times 43} \times 100\% = 86,51\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,51% mengindikasikan bahwa kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Tabel 4.25
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain.”

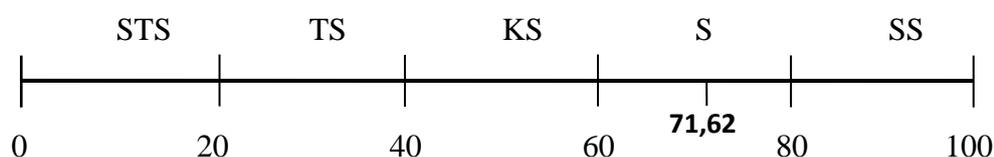
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	11,6
Setuju	4	19	76	44,2
Kurang Setuju	3	17	51	39,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	154	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa sebanyak 44,2% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain”, sebanyak 39,5% menyatakan kurang setuju, sebanyak 11,6% menyatakan sangat setuju, dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{5 \times 43} \times 100\% = 71,62\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 71,62% mengindikasikan bahwa karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain.

5. Keterampilan

Tabel 4.26

Pendapat Responden Mengenai “Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,3
Setuju	4	23	92	53,5
Kurang Setuju	3	9	27	20,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3
Jumlah		43	170	100

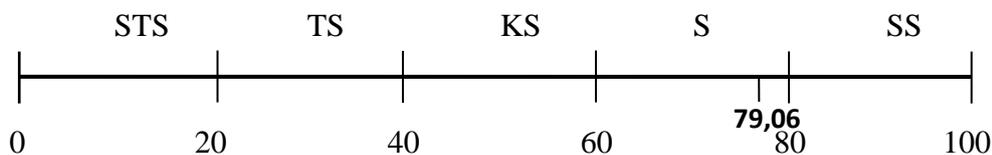
Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa sebanyak 53,5% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya”, sebanyak 23,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20,9% menyatakan kurang setuju, dan sisanya sebanyak 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% = 79,06\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,06% mengindikasikan bahwamenilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.27

Pendapat Responden Mengenai “Karyawan dapat dengan mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli.”

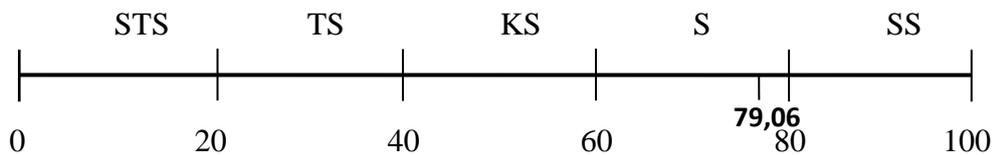
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	34,9
Setuju	4	18	72	41,9
Kurang Setuju	3	5	15	11,6
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,7
Jumlah		43	170	100

Sumber : Data Primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa sebanyak 41,9% responden dari jumlah responden sebanyak 43 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan dapat dengan mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli”, sebanyak 34,9% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11,6% menyatakan kurang setuju, sebanyak 7% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% = 79,06\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,06% mengindikasikan bahwakaryawan dapat dengan mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli.

Tabel 4.28
Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan PT.Signlighting Utama

No	Indikator Lingkungan Kerja	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Kuantitas	
1.	Karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan	70,69
2.	Karyawan mampu meningkatkan target penjualan	64,65
	Rata-rata	67,67
B.	Kualitas	
1.	Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan	75,81
2.	Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan	69,76
	Rata-rata	72,78
C.	Inisiatif	
1.	Kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja	71,62
2.	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan	74,41
	Rata-rata	73,01
D.	Kerjasama	
1.	Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya	86,51
2.	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain	71,62
	Rata-rata	79,06
E.	Keterampilan	
1.	Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya	79,06
2.	Karyawan dapat dengan mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli	79,06
	Rata-rata	79,06

Berdasarkan nilai rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa kuantitas merupakan indikator yang memiliki skor terendah yaitu 67,67% sehingga perlu adanya perhatian khusus pada PT.Signlighting Utama.

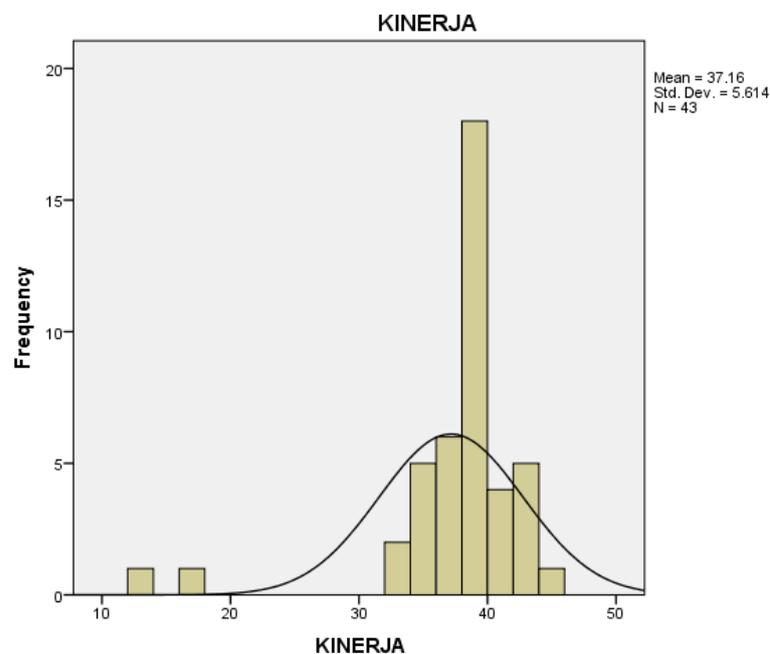
Berdasarkan hasil paparan tersebut penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.29
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		37,16
Std. Error of Mean		0,856
Median		38,00
Std. Deviation		5,614
Variance		31,520
Skewness		-2,989
Std. Error of Skewness		0,361
Range		32
Minimum		13
Maximum		45
Sum		1598

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 37,16 dengan range 32 dan total skor sebesar 1598.



Sumber Output SPSS 20

Gambar 4.9
Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil pengolahan data lingkungan kerja karyawan PT. Signlighting Utama bagian penjualan, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 \cdot 10 + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil skor rata-rata empiric sebesar 37,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan skor teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Signlighting Utama baik.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan PT. Signlighting Utama.

Metode yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat erat, kontribusi, positif atau tidaknya hubungan antara variabel (X) Lingkungan Kerja dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengelolaan data Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 43 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Signlighting Utama hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.30
Korelasi Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan
Product Moment (SPSS 20)

		Correlations	
		LINGKUNGAN	KINERJA
LINGKUNGAN	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	43	43
KINERJA	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	43	43

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

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui bahwa hasil output SPSS 20(Product Moment) diperoleh koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar $r=0,762$ (kuat).

4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Product Moment adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r=0,762$. Selanjutnya untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,762)^2 \times 100 \\ &= 58,06\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R) adalah sebesar 58,06%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 58,06% terhadap kinerja, sedangkan 41,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

1. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

2. Hipotesis Statistik

Ho : $\rho \leq 0$. Tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Ha : $\rho > 0$. Ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

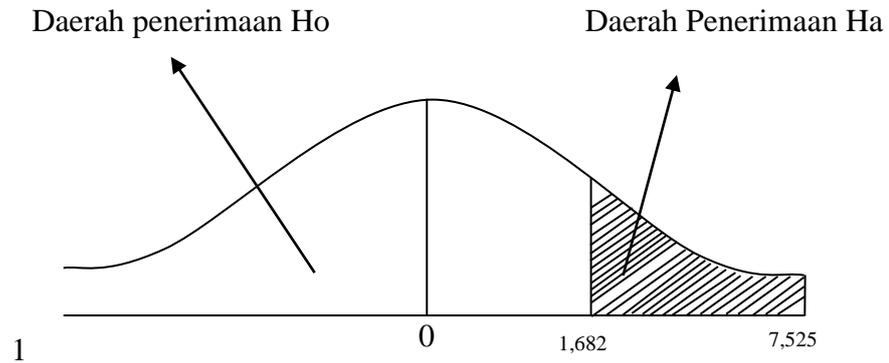
3. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} th &= \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2} \\ t \text{ hitung} &= \frac{0,762 \sqrt{43-2}}{1-0,762^2} \\ &= \frac{4,8768}{0,648} \\ &= 7,525 \end{aligned}$$

4. Menentukan t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha=0,05$ dan $df=n-2$ atau $43-2=41$, maka diperoleh t tabel 1,682.

5.



Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,525 > 1,682$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama.

4.3.4 Hubungan Fungsional Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan software SPSS 20 untuk mengetahui fungsi penduga antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Signlighting Utama.

Tabel 4.31
Hubungan Fungsional Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.414	3.853		2.184	.035
	VAR00001	.724	.096	.762	7.542	.000

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,762$ dan koefisien determinasi $r^2 = 58,06\%$ Maka, hal ini mengandung arti bahwa 58,06% varian yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians lingkungan kerja dengan fungsi $Y = 8,414 + 0,724X$ penduga fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk lingkungan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,724satuan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan PT.Signlighting Utama adalah sebagai berikut :

1. Diketahui Secara umum bahwa lingkungan kerja PT.Signlighting Utama baik. hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 39,72 sementara skor teoritik sebesar 30 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada lingkungan atau variabel X yaitu ($39,72 > 30$) jika secara teori hasilnya adalah baik.
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan PT.Signlighting Utama baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 37,16 sementara skor teoritik sebesar 30 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen kinerja karyawan atau variabel Y yaitu ($37,16 > 30$) jika secara teori hasilnya adalah baik.
3. Terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan hubungan fungsional $Y = a+bX$, koefisien korelasi sebesar $r = 0,762$ (Kuat) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,06%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 58,06% terhadap kinerja, sedangkan 41,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Saran-saran yang dikemukakan oleh penulis diharapkan dapat memperbaiki kekurangan lingkungan kerja yang ada pada PT.Signlighting Utama. Saran penulis dikemukakan sebagai berikut :

1. PT. SignLighting Utama bagian penjualan agar meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan. Hal ini ditemukan pada penelitian bahwa lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti serta mematuhi peraturan kerja yang berlaku dalam perusahaan.
3. Perlu penelitian lebih lanjut untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang evaluasi kinerja dengan variabel berbeda, agar dapat melengkapi kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Asswaja Pressindo.
- Abdullah, M. Maruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Armstrong dan Baron dalam Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid III, Jakarta : PT.Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Irawan, Deny. 2009. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Cetakan ketujuh, Jakarta : Alex Media.
- Manullang. 2009, *Dasar- Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada. University Press.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009 : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan produktifitas pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Mulyadi Dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Cetakan Kesembilan.
- Niti Semito, 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pasolog, Harbani. 2010. *Teori Lingkungan Kerja karyawan*. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Soetjipto, Budi W, 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Book.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Supriyanto, Budi. 2009. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Tangerang : Media Brilliant.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media group.
- Suwanto, dan Priansa, Donni Juni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta. Andi.

LAMPIRAN



PT. SIGNLIGHTING UTAMA
3Multigudang Daan Mogot KM.21
Jl Daan Mogot Raya Km.21
Ex Carefour Unit A19
Batu Ceper, Tangerang Indonesia
P. (+62 21) 2917 0375
E. led.maxgo@gmail.com
www.maxgo.co.id

SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN
NO. 001/HR/Maxgo/VI/85

Yang bertanda tangn dibawah ini :

Nama : Rizka Syafrida

Jabatan : Manager HR

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Alhamda Risqi

NPM : 021114409

Universitas : Pakuan Bogor

Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Adalah benar – benar telah melaksanakan penelitian / Riset dikantor kami terhitung sejak tanggal 28 September 2017 s/d 05 Agustus 2018 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

**“ HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SIGNLIGHTING UTAMA (MAXGO)“**

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

Jakarta, 05 Agustus 2018

PT. Signlighting Utama



Rizka Syafrida,
HR Manager

DAFTAR KUESIONER

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Signlighting Utama

Kuesioner ini diajukan pada karyawan PT. Signlighting Utama pada bagian penjualan. Untuk penelitian dalam penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Signlighting Utama”. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata 1. Kerahasiaan karyawan responden akan terjamin.

Data Pribadi Karyawan

Nama :

Umur :

Jabatan :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin L/P (**Lingkari salah satu**)

Pendidikan :

1. SD
2. SLTP
3. SLTA/SMK
4. Diploma
5. Sarjana

PENGANTAR

1. Daftar pertanyaan-pertanyaan dibalik ini mohon diisi dengan jujur dan teliti sesuai dengan apa yang saudara alami dan rasakan.
2. Semua pertanyaan tidak ada benar dan salah. Serta jawaban yang anda berikan tidak berkaitan dengan jabatan anda sebagai karyawan, karena jawaban tersebut hanya akan digunakan sebagai data penelitian untuk penyelesaian skripsi.
Berilah tanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL X
LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Pencahayaan						
1	Tingkat pencahayaan diruang kerja baik					
2	Cahaya yang ada tidak menyilaukan (matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
B. Sirkulasi Udara						
1	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat karyawan bekerja					
2	Ventilasi diruang kerja bekerja dengan baik					
C. Kebisingan						
1	Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan					
2	Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan					
D. Bau Tidak Sedap						
1	Tersedianya AC diruang kerja untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu					
2	Tersedianya pewangi dalam ruangan					
E. Keamanan						
1.	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin					
2.	Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja sehingga meningkatkan keamanan					

**DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
A. Kuantitas						
1	Karyawan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan					
2	Karyawan mampu meningkatkan target penjualan					
B. Kualitas						
1	Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan					
2	Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan					
C. Inisiatif						
1	Kesediaan karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja					
2	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan ide perusahaan					
D. Kerja sama						
1	Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya					
2	Karyawan mampu					

	berkomunikasi dengan baik bersama karyawan lain					
E.Keterampilan						
1	Menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
2	Karyawan dapat dengan mudah menjual produk melalui komunikasi kepada pembeli					

Uji Valid x (lingkungan kerja)

4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	44
3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	35
4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	39
4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	43
4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	43
4	3	5	4	5	3	3	3	5	4	39
4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39
5	5	4	5	2	5	4	5	1	3	39
5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	43
4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	40
4	4	4	5	5	4	3	4	1	4	38
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	41
4	4	5	3	5	4	5	3	1	2	36
4	4	1	1	1	5	2	4	2	1	25
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11
0.690474	0.744961	0.768435	0.697232	0.795601	0.647545	0.83217	0.555352	0.605614	0.57166	772

Uji Valid y (lingkungan kerja)

5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	45
5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	38
4	3	5	3	4	3	5	4	5	2	38
2	5	4	3	4	4	5	5	4	4	40
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	41
3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	36
4	4	4	3	3	2	5	4	4	5	38
4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	35
4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	39
5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	42
3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	37
3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	39
3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	38
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
4	3	3	2	3	3	3	3	5	4	33
2	4	3	1	3	5	5	4	3	4	34
4	4	4	5	4	5	2	4	4	2	38
1	3	1	5	2	3	5	3	5	5	33
1	1	3	2	1	2	2	1	3	1	17
1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	13
0.724323	0.761676	0.510299	0.579230032	0.652277	0.723781	0.672439	0.866832	0.64689	0.64252	717

