



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
KINERJA KARYAWAN DIVISI BISNIS PT BANK BJB Tbk
CABANG CIBINONG**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Muhammad Alif Saputra

021118331

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
DESEMBER 2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
KINERJA KARYAWAN DIVISI BISNIS PT BANK BJB Tbk
CABANG CIBINONG**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



Ketua Program Studi,

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 12 Oktober 2021 dan berakhir tanggal : 21 November 2022

Dengan ini menyatakan bahwa.

Nama : Muhammad Alif Saputra
NPM : 021118331
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Tutus Rully, SE., MM
Anggota Komisi : Dewi Atika, SE., M.Si
Judul skripsi Total : Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Menyetujui bahwa nama tersebut diatas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi dan komprehensif yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE., M.Si.)



Diketahui,

Ketua Program Studi,

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)



**LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH
DISIDANGKAN**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
KINERJA KARYAWAN DIVISI BISNIS PT BANK BJB Tbk
CABANG CIBINONG**

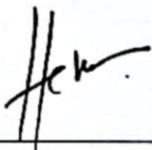
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu tanggal 21 Desember 2022

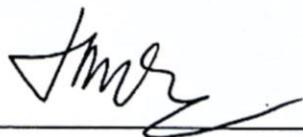
Muhammad Alif Saputra
021118331

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang,
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., M.Si.)



LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Alif Saputra

NPM : 021118331

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan
Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

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

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

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

Bogor, Desember 2022



Muhammad Alif Saputra

021118331

LEMBAR HAK CIPTA

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pakuan, Tahun 2022**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

MUHAMMAD ALIF SAPUTRA, 021118331. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing : TUTUS RULLY, dan Anggota Komisi Pembimbing : DEWI ATIKA. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan divisi bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dan verifikatif explanatory survey. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner langsung sebanyak 50 responden. Uji instrument menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas. Metode analisis menggunakan Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 25. Menggunakan Koefisien Determinasi, dan analisis deskriptif.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,602. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 36,24% sedangkan sisanya 63,76% dijelaskan oleh faktor lain diluar lingkungan kerja non fisik. Saran yang penulis sampaikan kepada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong agar mengevaluasi Lingkungan Kerja Non Fisik yang ada pada karyawan agar kinerja karyawan bisa menjadi lebih optimal serta perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut guna memperoleh hasil yang lebih baik ldan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Puji syukur mari kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya. Shalawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta Nabi Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu. yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DIVISI BISNIS PT BANK BJB Tbk CABANG CIBINONG”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Kepada Ayah saya Iman Saputra, SE., Ibu saya Siti Munawaroh, dan adik saya yang senantiasa selalu memberikan do'a, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono., M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E, M.si., CMA., CAMP Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S,E., M.Acc Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku wakil Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Tutus Rully, SE., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha Beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

11. Kepada Pimpinan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan penelitian dan menjadikan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong sebagai objek penelitian.
12. Kepada Keluarga Besar Ibu Saya, Ambu, Abah, Bunda, A Heldi, Teh Ita, A Rully, Om Acuy, Teh Ratih, Teh Fani, A Opik yang senantiasa selalu memberikan do'a, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Keluarga Besar Ayah saya, yang selalu memberi doa dan dukungannya
14. Teman kelompok belajar "*money campus*" lalu kawan-kawan saya yang secara tidak langsung telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
15. Teman-teman seperjuangan mahasiswa angkatan Manajemen 2018.
16. Someone yang selalu mendoakan saya dalam doa
17. Yang teristimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam prakata yang singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik untuk penyusunan skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, Desember 2022



Muhammad Alif Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1. Kegunaan Praktis	10
1.4.2. Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.2	Lingkungan Kerja	15
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2	Indikator Lingkungan Kerja	15
2.2.3	Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.4	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	17
2.2.5	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2.2.6	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.2.7	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.3	Kinerja Karyawan	23
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.3.3	Indikator Kinerja.....	25
2.3.4	Penilaian Kinerja.....	27
2.3.5	Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja	27
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	33
2.5	Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	39
3.2.1	Objek Penelitian.....	39
3.2.2	Unit Analisis	39
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	39
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
3.3.1	Jenis Data Penelitian	39
3.3.2	Sumber Data Penelitian	40
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	40
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	43
3.7	Uji Instrument	45
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Reabilitas	45
3.7.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	46

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	50
3.8.1 Analisis Deskriptif	50
3.8.2 Analisis Kuantitatif	51
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	52
BAB IV PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Bank BJB , Tbk Cabang Cibinong.....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong	54
4.1.3 Kegiatan Usaha PT Bank BJB Tbk KC Cibinong	54
4.1.4 Sturktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	57
4.1.5 Profil Responden.....	62
4.2 Analisis Data	65
4.2.2 Tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja non fisik	65
4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	80
4.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong	93
4.3 Pembahasan	94
4.3.1 Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong .	94
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong.....	95
4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	102
L A M P I R A N	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong Periode 2019-2021.....	3
Tabel 1.2 Realisasi Kinerja Per Unit Divisi Bisnis PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong Periode 2019-2021.....	5
Tabel 1.3 Pra Kuesioner Lingkungan Kerja Pada PT Bank BJB tbk Cabang Cibinong.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong.....	40
Tabel 3. 2 Skala Likert Penilaian Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik.....	44
Tabel 3. 3 Skala Likert Penilaian Kuesioner Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 3.4 Pedoman Interval Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	46
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	49
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 3.9 Tingkat Kolerasi Dan Kekuatan Hubungan.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	62
Tabel 4.2 : Karakteristik berdasarkan usia.....	63
Tabel 4. 3: Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4: Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4. 5 Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	65
Tabel 4. 6 Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	66
Tabel 4. 7 Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.....	67
Tabel 4. 8 Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan.....	68
Tabel 4. 9 Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.....	69
Tabel 4. 10 Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan.....	70
Tabel 4. 11 Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja.....	71
Tabel 4. 12 Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain.....	72
Tabel 4. 13 Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja.....	73
Tabel 4. 14 Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja.....	73

Tabel 4. 15 Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan ...	74
Tabel 4. 16 Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	75
Tabel 4. 17 Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja	76
Tabel 4.18 Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu	77
Tabel 4. 19 Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif	78
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Lingkungan kerja non fisik	79
Tabel 4. 21 Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.....	80
Tabel 4. 22 Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	81
Tabel 4. 23 Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan	82
Tabel 4. 24 Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.....	83
Tabel 4. 25 Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan	84
Tabel 4. 26 Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan	85
Tabel 4. 27 Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab	86
Tabel 4. 28 Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis	87
Tabel 4. 29 Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid	88
Tabel 4. 30 Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan	89
Tabel 4. 31 Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	90
Tabel 4. 32 Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan	91
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan	91
Tabel 4. 34 Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman	93
Tabel 4.35 Nilai Interval Koefisien	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Grafik Kinerja Karyawan PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong	4
Gambar 1. 2 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong	5
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong	58
Gambar 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	62
Gambar 4. 3 Karakteristik berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4. 4 Karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan.....	64
Gambar 4. 5 Karakteristik berdasarkan lama bekerja.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran. 1 Arsip Surat Penelitian.....	105
Lampiran. 2 Kuesioner.....	107
Lampiran. 3 Rank Spearman	118
Lampiran. 4 Variabel X 30.....	122
Lampiran. 5 Variabel Y 30.....	123
Lampiran. 6 Uji Validitas X Spss 25	125
Lampiran. 7 Uji Validitas Y Spss 25	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi digital mendorong terjadinya disrupsi di berbagai sektor, termasuk perbankan. Di era ini, diyakini persaingan bank tidak hanya akan terjadi dengan sesama bank. Persaingan sesungguhnya justru akan terjadi dengan perusahaan non-bank, termasuk perusahaan rintisan atau startup yang kini sudah banyak merambah ke *financial technology*.

Kontraksi ekonomi akibat pandemi Covid-19 juga mempengaruhi kinerja perbankan dalam menghimpun dana dan menyalurkan kredit. Pandemi pada 2020-2021 sejauh ini tidak berdampak negatif terhadap pertumbuhan DPK di kawasan ASEAN. Pertumbuhan DPK di Singapura dan Vietnam relatif konstan, sedangkan di Indonesia, Malaysia, dan Thailand cenderung meningkat. Pertumbuhan kredit di Malaysia cenderung konstan, sedangkan Thailand dan Vietnam menunjukkan tren peningkatan. Sementara pertumbuhan kredit di Indonesia dan Singapura cenderung menurun karena pembatasan sosial yang ketat dengan dampak ekonominya. Industri perbankan di Indonesia mengalami "anomali" dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan ASEAN, di mana pertumbuhan DPK di Indonesia terus meningkat, sementara pertumbuhan kredit belum kuat. Pandemi Covid-19 yang direspons dengan kebijakan pembatasan sosial berdampak pada pelemahan aktivitas ekonomi. Dampak lanjutannya, permintaan masyarakat (rumah tangga) yang selama ini menjadi tulang punggung PDB nasional tertekan. Lebih lanjut, pelaku usaha mengurangi aktivitas usahanya atau bahkan menutup usahanya sehingga menurunkan permintaan kredit. Bahkan fasilitas kredit yang sudah diterima pun dilunasi secepatnya untuk menyelamatkan keuangan mereka. Di saat permintaan kredit melemah, dana pihak ketiga (DPK) perbankan meningkat signifikan, karena meningkatnya disposable income (pendapatan masyarakat yang tersimpan di rekening bank) karena penggunaan dana untuk konsumsi dan keperluan lain oleh masyarakat juga menurun. Ini yang menyebabkan DPK perbankan "terkesan" meningkat tajam dibandingkan peningkatan kredit di masa pandemi, karena sebenarnya pemilik dana tidak menggunakan dananya secara normal sebagaimana di masa sebelum pandemi. (Daniel, 2021).

PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong adalah salah satu bank terkemuka di Cibinong, Kabupaten Bogor yang sedang bertransformasi menuju jajaran bank besar di Indonesia. PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong senantiasa melakukan peningkatan kinerjanya agar terus tumbuh di semua lini usahanya. Peningkatan dan perbaikan yang dilakukan secara keseluruhan sangat penting dilakukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh kinerja Bank bjb secara keseluruhan adalah kinerja karyawannya. Karyawan yang berkualitas adalah aset berharga perusahaan yang berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan dan menjaga keberlangsungan perusahaan.

Masa pandemi covid-19 dan era *disruption* mendorong adanya aturan sistem kerja yang berbeda, menjaga jarak, tidak boleh berkerumun, hingga kerja dari rumah. tingkat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki seperti material dan aset untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan kunci penting kemajuan perusahaan, Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Jika di dalam perusahaan tidak mempunyai unsur sumber daya manusia tentu aktivitas perusahaan tidak akan bisa berjalan.

PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Perbankan dan juga Kantor Cabang resmi PT Bank Bjb Tbk. PT Bank Bjb Tbk adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten. Bank ini didirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berdirinya perusahaan ini termotivasi untuk Memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah., Menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan., Memberikan layanan terbaik kepada nasabah., Memberikan manfaat terbaik dan berkelanjutan kepada stakeholders, Meningkatkan inklusi keuangan kepada masyarakat melalui digitalisasi perbankan. Bank Bjb cabang Cibinong salah satu kantor bank bjb yang memiliki banyak customer base, dan juga menjadi partner mengelola keuangan Kabupaten Bogor dalam Pembayaran pajak kendaraan Samsat , RSUD Cibinong, Tabungan dana pensiun pegawai negeri, dan pembayaran lainnya. dengan banyaknya customer base tersebut mengharuskan Bank bjb cabang Cibinong memiliki karyawan yang berkualitas dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

Jumlah Karyawan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong yaitu 139 Karyawan, memiliki 2 divisi diantaranya divisi operasional berjumlah 84 orang dan divisi bisnis berjumlah 55 orang, yang beralamat di Jalan Raya Tegar Beriman Komplek Perkantoran Pemda, Tengah, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914. Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dilakukan di Bank Bjb Cabang Cibinong, Kinerja karyawan divisi bisnis PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong bagian divisi bisnis diduga berada pada kondisi belum optimal, Hal ini dapat terlihat dari kondisi yang terjadi di PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong. selain itu banyak karyawan divisi bisnis yang kuantitas pekerjaannya belum mencapai target. Kondisi yang terjadi di Bank Bjb Cabang Cibinong tersebut yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang belum maksimal dan optimal, dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di Bank Bjb Cabang Cibinong dari tahun 2019-2021.

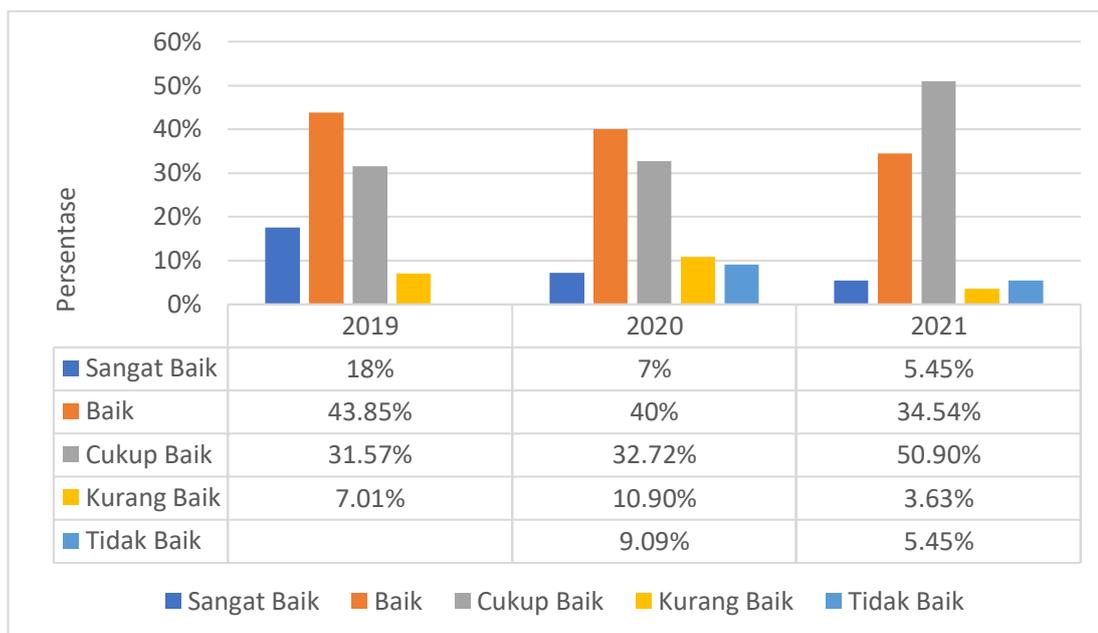
Data penilaian kinerja merupakan salah satu ukuran untuk digunakan menilai kinerja karyawan. Dan berdasarkan permasalahan yang ada peneliti hanya meneliti divisi bisnis yang berjumlah 50 orang dari 55 karyawan.

Berdasarkan data dari kepegawaian PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang mempengaruhi pendapatan perusahaan. Berikut Data penilaian kinerja karyawan PT Bank Bjb Tbk bagian divisi bisnis Cabang Cibinong dapat dilihat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong Periode 2019-2021

Nilai Konduite	Yudisium Kinerja	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
NK > 8,5	Sangat Baik	10	17,54	4	7,27	3	5,45
6,7 < NK ≤ 8,5	Baik	25	43,85	22	40	19	34,54
5,1 < NK ≤ 6,7	Cukup Baik	18	31,57	18	32,7	28	50,90
3,5 < NK ≤ 5,1	Kurang Baik	4	7,01	6	10,90	2	3,63
NK ≤ 3,5	Tidak Baik	-	-	5	9,09	3	5,45
Jumlah Karyawan		50	100	50	100	50	100

Sumber Data Sekunder tahun 2019-2021: diolah dari data kepegawaian PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

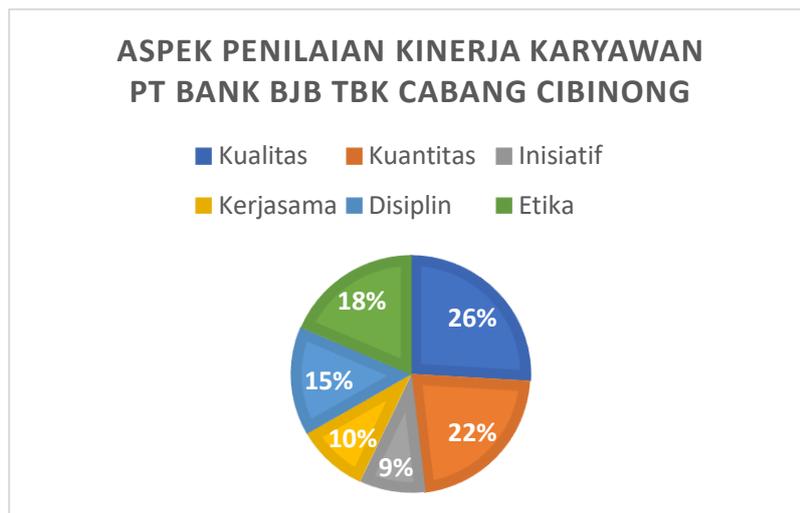


Gambar 1. 1 Grafik Kinerja Karyawan PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong Periode 2019-2021

Sumber data Sekunder tahun 2019-2021: diolah dari data kepegawaian PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Dari tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi bisnis Bank Bjb Cabang Cibinong mengalami penurunan yang fluktuatif, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh skor penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2019 karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik hanya berjumlah 10 orang atau sekitar 18% dari 57 orang karyawan, kemudian ditahun 2020 menurun menjadi 7% dari 55 karyawan, kemudian tahun 2021 kembali menurun menjadi 5,45% dari 55 orang karyawan. Selain itu, ditahun 2019 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja tidak baik terdapat 0 karyawan, akan tetapi mengalami peningkatan pada tahun 2020 dengan 9,09 karyawan dari 5 orang karyawan dan kemudian sempat menurun di tahun 2021 menjadi 5,45% dari 3 orang karyawan.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan penilaian kinerja baik dan cukup baik, akan tetapi kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan Bank Bjb cabang cibinong. Target yang ditetapkan Bank Bjb cabang cibinong adalah 80% karyawan divisi bisnis mendapatkan yudisium kinerja sangat baik, karena saat ini Bank Bjb membutuhkan karyawan dengan kinerja sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 1. 2 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong

Sumber data Sekunder: diolah dari data kepegawaian PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Dalam diagram diatas merupakan aspek yang menjadi dasar komponen penilaian kinerja karyawan PT Bank Bjb tbk cabang Cibinong. Ada 6 komponen utama yaitu Kualitas kerja karyawan 26%, Kuantitas Kerja karyawan 22%, Inisiatif karyawan dalam memecahkan masalah 9%, Kerjasama dengan rekan kerja 10%, Disiplin 15%, dan Etika 18%. Penilaian ini dilakukan oleh pimpinan unit divisi bisnis setiap 3 bulan. Serta untuk etika ada tambahkan dari nasabah mengenai pelayanan Karyawan Bank Bjb, juga sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja. Dan selanjutnya disimpulkan sebagai laporan tahunan dalam nilai konduite. Konduite dalam Kbbi ialah peri kelakuan, kemampuan, atau kepatuhan terhadap tata tertib (tentang pegawai).

Selain itu, berdasarkan data realisasi kinerja per unit di divisi bisnis yang ada di Bank Bjb Cabang Cibinong, mengindikasi adanya penurunan kinerja karyawan Bank Bjb cabang Cibinong periode 2019 hingga 2021. Data realisasi kinerja per unit di divisi yang ada di Bank Bjb Cabang Cibinong dapat dilihat dalam tabel 2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Realisasi Kinerja Per Unit Divisi Bisnis PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong Periode 2019-2021

Tingkat Ketercapaian Unit	Tahun		
	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Kredit BPR & LKM	102,4	37,1	109,8
Deposito Perorangan	104,8	103,6	102,5
Deposito Non Perorangan	41,3	37,1	35,5
Giro Perorangan	101,4	21,9	25,4
Giro Non Perorangan	198,3	80,3	131,9
NPL Konsumer & Ritel	144,4	102,2	46,2

Merchant/Agen	30,2	27,0	24,0
Kartu Kredit	16,7	18,4	15,3

Sumber data sekunder 2019-2021: diolah dari data kepegawaian Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat adanya penurunan realisasi target kerja yang fluktuatif di setiap unit divisi bisnis yang ada di Bank Bjb Cabang Cibinong dari tahun 2019-2021. Bank Bjb Cabang Cibinong menargetkan setiap unit divisinya untuk mencapai target kerja sebesar 100%. Namun pada kenyataannya, sebagian unit divisi belum mencapai target yang ditentukan Bank Bjb Cabang Cibinong, seperti yang terjadi di Unit Merchant/Agen dan kartu Kredit yang mengalami penurunan dan belum mencapai target. Sementara di Deposito dan Giro perorangan mengalami penurunan setiap tahunnya.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank Bjb Cabang Cibinong, terdapat indikasi lain yang diduga menunjukkan menurunnya kinerja karyawan Bank Bjb Cabang Cibinong:

1. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain masih kurang
2. Hasil kerja yang dihasilkan belum sempurna
3. Keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang
4. Inisiatif karyawan belum maksimal

Berdasarkan penjelasan diatas, diduga bahwa kinerja karyawan divisi bisnis Bank Bjb belum optimal. Kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang bagus akan memberikan efek positif terhadap perusahaan seperti tercapainya target perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Diketahui Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189): Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan divisi bisnis Bank Bjb Cabang Cibinong berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti melihat hubungan antara atasan dengan bawahan kurang begitu dekat. Hal ini terlihat dari saat atasan datang ke kantor dan langsung masuk kedalam ruangnya, keluar kantor hanya saat istirahat, sholat, makan, dan saat pulang kerja. Pada saat jam makan pun para

karyawan makan siang hanya dengan teman dekatnya ataupun unit divisinya masing-masing.

Fenomena lain yang terjadi pada bagian ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti melihat hubungan antar sesama rekan kerja terlihat kurang begitu harmonis. Karyawan pada bagian divisinya terlihat jarang bertegur sapa dengan unit divisinya lain, mereka hanya sibuk dengan pekerjaan mereka masing-masing. Tidak hanya saat jam kerja, saat jam istirahat mereka juga masing-masing sibuk dengan urusannya. Seperti yang muslim langsung beribadah dan yang non muslim atau sedang tidak sholat memilih menghabiskan waktu dengan main handphone dan mendengarkan music dengan earphone dan menonton youtube. Sangat jarang terlihat mereka mengobrol antar sesama rekan kerja di unit divisinya lain. Fenomena ini juga didukung dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu staf sub bagian divisinya. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

“Setiap karyawan disini berbeda-beda golongan, strata, dan umurnya. semua karyawan disini bagian divisinya sudah karyawan tetap semua, tapi berbeda golongannya setiap orang. Mengenai masalah individu disini sebenarnya jarang terjadi, paling masalah mengenai sistem golongannya saja yang kurang memuaskan. Untuk masuk dari golongan 1 ke 2 masih cukup mudah, tetapi dari golongan 2 ke 3 itu sangat sulit karena tempat yang di golongan 3 masih terbatas dan sedikit. Maka dari itu karyawan disini kebanyakan bersifat individualis dan enggan membantu unit lain, agar mendapat penilaian kinerja yang bagus dan terpilih untuk menjadi pimpinan suatu saat nanti. Perbedaan umur juga berasa banget disini, circle dan pertemanannya itu, yang muda biasanya main dengan yang sefrekuensi sama dia, jarang akrab dengan yang sudah berumur, Ketika bertemu juga hanya membahas seputar kerjaan. Saat work from home itu sangat terasa. Kurangnya komunikasi, dan juga perubahan yang sangat drastis dari yang terbiasa offline menjadi online menggunakan teknologi baru, perbedaan pemahaman, konsep itu juga sangat berpengaruh antara muda dengan yang tua, kalau perbedaan konsep produk sih sering hehe ditambah sulitnya komunikasi saat wfh dan pandemic covid-19, gangguan lingkungan dan perubahan lingkungan sangat berpengaruh”. (wawancara personal yang dilakukan pada tanggal 15 November 2021)

Selain wawancara, peneliti juga mengirimkan pra kuesioner yang dilakukan di Bank Bjb Cabang Cibinong, Pada lingkungan kerja Bank Bjb Cabang Cibinong bagian divisinya diduga berada pada kondisi yang tidak sehat, Hal ini dapat terlihat dari hasil pra kuesioner kondisi yang terjadi di Bank Bjb Cabang Cibinong.

Data Pra kuesioner Karyawan Divisi Bisnis Bank Bjb divisinya Cabang Cibinong dapat dilihat dilihat dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 1.3 Pra Kuesioner Lingkungan Kerja Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Daftar Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak
Apakah Fasilitas di perusahaan menunjang pekerjaan anda ?	20	17	3
Keamanan Diperusahaan anda baik ?	20	18	2
Saya sering Bekerjasama dengan rekan kerja	20	8	12
Dalam menjalani pekerjaan saya selalu dikejar oleh target ?	20	20	0
Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima?	20	3	17
Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan lancar baik who maupun wfh	20	9	11
Hubungan saya dengan atasan maupun bawahan harmonis	20	7	13

Sumber: Data primer, diolah dari pra kuesioner karyawan divisi bisnis Bank BJB Tbk Cabang Cibinong,2021

Hasil kuesioner lingkungan kerja karyawan pada Bank Bjb cabang Cibinong divisi bisnis terdapat hasil kuesioner lingkungan kerja non fisik pada Kerja sama dengan rekan kerja sebanyak 12 orang menjawab tidak sering bekerja sama dengan rekan kerja, kelancaran komunikasi sebanyak 11 orang menjawab tidak, lalu Hubungan dengan rekan kerja cenderung ke tidak harmonis dengan 13 responden menjawab tidak.

Dilihat dari fenomena diatas yaitu bahwa bahwasanya lingkungan non fisik tidak hanya membicarakan tentang hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, tetapi juga membicarakan tentang hubungan karyawan dengan organisasi yang ada disuatu perusahaan juga termasuk ke dalam lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi (Sutrisno, 2020).

Lingkungan non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Seorang pemimpin disuatu perusahaan atau organisasi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Dalam kondisi yang baik dapat menyebabkan karyawan bersikap positif terhadap setiap tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang sehat ternyata juga memiliki manfaat besar bagi organisasi dalam mendukung efektivitas pegawai dalam meningkatkan kinerja (Ramlan, 2018).

Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja non fisik tidak memberikan ketenangan atau kenyamanan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan ketika bekerja. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan langsung terhadap karyawan yang sedang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk menaikkan mutu kinerja seorang karyawan.

Menurut para ahli hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan begitu erat, Lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan, hampir setengah dari hari nya dihabiskan di tempat kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar perusahaan PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong terus tumbuh dan berkembang.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum tercapainya target beberapa produk perusahaan pada tahun 2019-2021
2. Berdasarkan hasil pra kuesioner diduga ada masalah pada lingkungan kerja non fisik
3. Skor kinerja karyawan periode 2019-2021 mengalami fluktuasi.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong ?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong ?

3. Bagaimana Hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan divisi bisnis pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

1. Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis pada PT Bank BJB Cabang Cibinong.
2. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja non fisik di PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong
3. Untuk mengetahui Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan divisi bisnis di PT Bank BJB Cabang Cibinong

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan sebagai evaluasi kepada PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja non fisik perusahaan guna untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

1.4.2. Kegunaan Akademis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi mempunyai tujuan dan targetnya masing-masing, namun untuk mencapai target secara efektif diperlukan sistem manajemen untuk mengatur organisasi. Salah satunya sumber daya manusia yang merupakan actor penting dibalik kesuksesan sebuah organisasi. Terdapat berbagai pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh (2018 : 1) “Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.”

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

Menurut Raymond J.Stone (2020) dinyatakan bahwa “*Human resource management is on managing people within the employer-employee relationship,specifically, it involves the productive use people in achieving the organisation’s strategic business objectives and the satification of individual employee needs*”.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sdm (tenaga kerja) yang dimiliki individu dan digunakan secara efisien, efektif, dan adil bagi kepentingan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018:17) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua yaitu :

1. Fungsi Manajerial:
 - a. Perencanaan (Merencanakan kebutuhan tenaga kerja)

- b. Pengorganisasian (Mengorganisir semua tenaga kerja)
 - c. Pengarahan (Mengarahkan semua karyawan)
 - d. Pengendalian (Mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi operasional
 - a. Titik pengadaan SDM penarikan seleksi orientasi penempatan
 - b. Pengembangan pendidikan dan latihan
 - c. Kompensasi dan proteksi upah insentif tunjangan K3
 - d. Pengintegrasian kepentingan perusahaan kebutuhan karyawan
 - e. Pemeliharaan meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas
 - f. Kedisiplinan penerapan disiplin karyawan
 - g. Pemberhentian PHK /putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu

Sedangkan Menurut Sinambela (2016:18) Secara umum manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui 5 area fungsional yakni yakni perencanaan, staffing, pengembangan HR kompensasi dan benefit, safety dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

1. Perencanaan, Perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah Apa yang dilakukan oleh SDM Bagaimana melakukannya dan kapan dilakukannya secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi sumber daya manusia pada perubahan organisasional dan isu bisnis utama supaya menggabungkan sumber daya manusia dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut
2. Staffing, adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. staffing melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi
3. Pengembangan sumber daya manusia, human resources development atau HRD adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi juga perencanaan karir Individual dan dan aktivitas organisasi pengembangan pengembangan organisasi dan penilaian kerja organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Kompensasi dan benefit, sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan lewat memadai dan berkeadilan bagi mereka yang memenuhi tujuan organisasional, dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut:

reward finansial tambahan, selain dari pay atau pembayaran: reward non-finansial titik2 reward non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja ya mau beli memberikan fleksibilitas

5. Keamanan dan Kesehatan, meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional
6. Pegawai dan relasi kerja, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui Serikat Kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin berserikat presentasikan mereka.
7. Riset sumber daya manusia, walaupun tidak berbeda dengan fungsi yang berbeda ini menyangkut semua area fungsional dan laboratorium Penelitian adalah keseluruhan lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 menjadi fungsi operasional dan fungsi manajerial, fungsi manajerial terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, pengendalian, pengembangan, yang mana semua ini sangat penting dan mempengaruhi berkembangnya perusahaan. Sedangkan operasional berfungsi agar karyawan loyal dan meningkat kinerja dan produktifitasnya terhadap perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ratnasari (2019:19) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Selain itu ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial, Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya
2. Tujuan Organisasional, tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
 - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
 - c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan dan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan
 - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan
 - e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan
3. Tujuan Fungsional, Tunjangan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi Departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan urutan organisasi.
 4. Tujuan Individual, Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis karyawan mungkin Akan memilih untuk menarik Diri atau keluar dari perusahaan

Sedangkan Menurut Sinambela (2016:13) Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018:7) Peran Manajemen Sumber daya manusia adalah

1. Melakukan analisis jabatan, menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description job specification recruitment, dan job evaluasi
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen, menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip the right man in the right place and right man on the right job.
3. Menetapkan upah, gaji dan dan cara memberikan kompetensi, memberikan intensif
4. Menetap kesejahteraan, promosi mutasi pensiun dan pemberhentian
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
6. Mensosialisasikan, melaksanan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
7. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan, Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau antar perselisihan perburuhan

Sedangkan Menurut Siregar et al., (2020 : 17) Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan partner yang tidak dapat diabaikan. Indikator keberhasilan suatu organisasi adalah tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini tentu saja melibatkan sumber daya manusia dalam pengelolaan sistem yang digunakan.

Dari definisi para ahli diatas, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan, karena yang mengendalikan aktivitas suatu perusahaan adalah sdm nya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan Indikator keberhasilan suatu organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saiful (2018:40) Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan

Sedangkan menurut Kasmir (2016:77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Hubungan tersebut bisa melalui kondisi, situasi, hubungan sesama rekan kerja, komunikasi, maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja. Pengelolaan lingkungan kerja perlu dilakukan secara sistematis untuk mencapai kondisi kerja yang baik dan mengurangi stres, yang merupakan penyebab potensial dari kesehatan yang buruk. Berbagai macam keputusan dan tindakan dalam operasi harus disertai dengan pertimbangan pengaruhnya terhadap lingkungan kerja. Arbetsmiljöverket (2002:14)

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, dalam Rizal Nabawi (2018 : 173) Menyebutkan Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan

karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Setiawan (2016 : 27) Mendefinisikan Indikator lingkungan kerja adalah : 1. Suasana kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Tersedianya fasilitas kerja

Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature suhu, kelembapan udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis bau-bauan, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kejadian terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahannya.

Siagian, Sondang (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan dan keselamatan kerja.
 - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.
 - c. Tersedianya peralatan yang memadai

- d. Fasilitas untuk keluar masuknya udara yang cukup
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti cafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompok organisasi maupun disekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh

2. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan kerja ini terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Yaitu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017 : 28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan

perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

6. Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

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. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat kerja

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

8. Tata Warna di Tempat kerja

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

9. Dekorasi atau Tata Letak

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

10. Musik

Menurut para pakar, 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 di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

Sedangkan Menurut Lars Foldspang et al (2014:17) Faktor Lingkungan fisik Indikator, Kondisi fisik : Cahaya, Kebisingan, Temperatur, Pengulangan gerakan yang tinggi Pekerjaan melibatkan pengangkatan secara simultan dan gerakan/pemosisian yang kurang optimal Pekerjaan melibatkan beban statis pada otot. Paparan : Produksi atau penggunaan bahan kimia tertentu Paparan asap, debu, asap (kontak kulit/pernapasan/kontak mata) Produksi menggunakan peralatan dan mesin teknis, Pekerjaan termasuk resiko jatuh dari ketinggian Pekerjaan termasuk resiko lalu lintas

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu meliputi penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, merupakakan faktor faktor yang dapat mempengaruhi Kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan. Jika sebuah perusahaan tidak memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi para karyawannya, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut tenaga kerja tidak memperoleh rancangan system kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Edy, Sutrisno (2016) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan
4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja

Menurut Robbins (2017 : 98) Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

- a. Suhu, Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan, Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- c. Penerangan, Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
- d. Mutu Udara, Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

2.2.6 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017 : 60) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2016 : 74) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama 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. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Kontak sosial, Orang-orang di tempat kerja juga merupakan bagian dari lingkungan kerja. Ini, tentu saja, terutama berlaku untuk pekerjaan di mana kontak dengan orang lain merupakan bagian penting dari pekerjaan, tetapi juga berlaku untuk hubungan kita dengan rekan kerja dan atasan. Cara kita bergaul dan memperlakukan satu sama lain di tempat kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kesejahteraan kita di tempat kerja. Langkah-langkah yang relevan termasuk membuat norma terlihat dan menciptakan perawatan yang baik dan pengenalan yang baik untuk karyawan yang baru direkrut.

Risiko kecelakaan, Pengetahuan dan ketakutan akan terjadinya kecelakaan atau cedera serius dapat menyebabkan ketegangan mental, yang dapat menimbulkan konsekuensi berupa ketegangan dan stres. Tekanan waktu dan kerja shift mungkin merupakan kondisi yang meningkatkan risiko. Instruksi yang jelas dan keterampilan yang baik sangat penting. Rutinitas pelaporan insiden perusahaan yang digabungkan dengan tindakan pencegahan dapat membantu mencegah kecelakaan.

Lingkungan fisik Situasi psikososial juga dipengaruhi oleh desain lingkungan fisik. Penampilan tempat dan perabotan membuat perbedaan bagi kesejahteraan kita dan dapat memfasilitasi dan menghalangi kesempatan kita untuk berhubungan dan berinteraksi dengan karyawan lain. Tingkat suara yang tinggi mempersulit kita untuk berkomunikasi satu sama lain, dan suara yang mengganggu merupakan faktor stres itu sendiri (Arbetsmiljöverket 2002:19)

Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis.

2.2.7 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat 5 indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Struktur Kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

2. Tanggung Jawab kerja

Adalah sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Adalah sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (Team Work) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Kelancaran Komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Menurut Siagian (2016) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan pegawai, Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerjasama antar pegawai Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Wursanto (dalam sukamto, 2017) menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan.
2. Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan yang manusiawi.
5. Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
7. Perlakuan yang adil dan objektif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut Rivai (2016:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2016) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi”. Sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel individu meliputi:
 - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.
 - b. Latar belakang seperti: keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.
 - c. Demografi menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis meliputi:

Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
3. Variabel organisasi meliputi:

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dianggap kinerjanya kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Levinson (dalam Sangadji dan Sopiah, 2018:353) mengatakan bahwa penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.

Sedangkan Budihardjo (2015:13) secara umum penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *Job Description* yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dengan standar yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja

Menurut Kasmir (2016) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Armstrong (dalam Sangadji dan Sopiah, 2018:190) tujuan hubungan karyawan adalah mengendalikan karyawan dan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis. Ini bukan karena anda cinta damai, namun hanya dalam hubungan yang harmonis antara karyawan dengan manajemen maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.

Linnda Durre (2010:29) dalam bukunya yang berjudul *Surviving The Toxic Workplace* menyebut bahwa

Trust, honesty and open communication are the cornerstones of good business relationships and healthy organizations. Owners, managers, supervisors, and bosses need to build companies with complex values, support, and empowerment for all employees. They should set high but achievable goals, reward employees for their persuasion, and acknowledge their solicitation in all they do. Communication, collaboration, and compromise are the three keys to getting along in the office; You don't want to sell out, compromise your integrity, or do something that you feel is

unethical or immoral, but you do want to be flexible, understanding, and see things from other people's perspectives. You also want to state your opinion, your rights and your vision, and then come to a solution that works for everyone. Yang artinya:

Kepercayaan, kejujuran, dan komunikasi terbuka adalah landasan hubungan bisnis yang baik dan organisasi yang sehat. Pemilik, manajer, supervisor, dan bos perlu mendirikan perusahaan dengan nilai-nilai keterbukaan, dukungan, dan pemberdayaan bagi seluruh karyawan. Mereka harus menetapkan tujuan yang tinggi tetapi dapat dicapai, memberi penghargaan kepada karyawan atas pencapaian mereka, dan mengakui pencapaian mereka dalam semua yang mereka lakukan. Komunikasi, kolaborasi, dan kompromi adalah tiga kunci untuk bergaul di kantor; Anda tidak ingin menjual, mengkompromikan integritas Anda, atau melakukan sesuatu yang Anda rasa tidak etis atau tidak bermoral, tetapi Anda ingin fleksibel, memahami, dan melihatnya dari sudut pandang orang lain. Anda juga ingin menyatakan pendapat, hak, dan visi Anda, dan kemudian mencapai solusi yang cocok untuk semua orang.

Berdasarkan pendapat ahli lingkungan kerja non fisik harus berlandaskan Kepercayaan, kejujuran, dan komunikasi terbuka adalah landasan hubungan bisnis yang baik dan organisasi yang sehat.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel dan Indikator	Metode analisis	Persamaan / Perbedaan	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Siti Hadidai , Agustina Dwiangga Laksmi, Moerdiati Poeji Rahayoe (2020) <i>Relationship Between Perception Ofl Work Environment Conditions and</i>	Lingkungan Kerja (X): a. Penerangan, b. Warna c. kebisingan, d. Musik f. hubungan sesama rekan kerja Komunikasi Kinerja (Y): a. Kualitas b. Kuantitas	Pengumpulan data dilakukan dengan sensus dan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif yakni kolerasi rank spearman,	Persamaan : -Metode analisis yang digunakan yaitu koefisien kolerasi rank spearman, Perbedaan : -Lokasi tempat	Hasil perhitungan statistik diperoleh hasil koefisien korelasi (r) = 0.434 (p<0.05). Jadi, (Ha) yang menyatakan Ada hubungan antara	doi http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v4i4.934

	<i>Employee Performance At Bank Syariah Mandiri, Indonesia</i> Volume 4, Issue 4 ISSN: 2601-1972	c. Experience d. Personality		penelitian, dan indikator lingkungan fisik	lingkungan kerja Dan kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Jakarta.	
2.	Muh. Salahuddin, Titik Husnawati Amini (2022) <i>Employee Performance and its Relation to Education, Work Experience, Personality, and Work Environment: Empirical Evident From Bank Madina Syariah</i>	Lingkungan Kerja (X): a. Kepribadian b. Hubungan sesama karyawan c. . Komunikasi Kinerja (Y): a. Kuantitas b. Kualitas c. Karakteristik d. Kepemimpinan	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, Teknik sampling populasi, menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman dan koefisien determinasi	Persamaan : -Kuesioner menggunakan skala likert, Teknik analisis deskriptif, koefisien determinasi -Sampel menggunakan populasi Perbedaan : Lokasi Penelitian, beberapa indicator yang diteliti	Nilai t-hitung lingkungan kerja variabel (X4) sebesar 2,899, dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Berdasarkan nilai tersebut, nilai t hitung > t tabel adalah $2,899 > 2,048$. Selanjutnya, signifikansi nilai 5% (0,05) adalah 0,007 jika dipertimbangkan dilihat dari nilai signifikansinya. Ini Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan	doi: http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6396

	ISSN: 2477- 6157; E- ISSN 2579- 6534				kerja memiliki Hubungan yang cukup besar terhadap karyawan kinerja (Y). Akibatnya H0 ditolak dan H4 ditolak disetujui, menyiratkan bahwa lingkungan kerja di Bank Madina Syariah Yogyakarta memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan.	
3.	Hizbul Khootimah Azzaakiyyah, Farid Hidayat, Abu Muna Almaudu di Ausat, & Suherlan (2022), <i>Islamic Rural Bank Employee</i>	Motivasi (X1): -Kebutuhan fisiologis, -kebutuhan rasa aman, -Kebutuhan Sosial, -Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Kompensasi (X2): -keuangan -remunerasi, kompensasi remunerasi baik finansial	Teknik pengumpulan data: menggunakan kuesioner dan probability sampling Analisis data: kolerasi rank spearman, Uji hipotesis menggunakan Uji t	Persamaan: Menggunakan rank spearman Perbedaan : Lokasi penelitian dan variabel X1 dan X2	Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada variabel lingkungan kerja, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 15,916 dan t tabel sebesar 1,360 atau t hitung > t tabel (15,916 > 1,360) Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja karyawan.	Doi https://doi.org/10.14421/ EkBis.2022. 6.1.1551 .

	<p><i>Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment</i> Vol. 6, No. 1, 2022, 44-58 ISSN(p) 2549 – 4988 ISSN(e) 2550 – 1267</p>	<p>maupun non finansial</p> <p>Lingkungan Kerja (X3): a.Suasana pekerjaan b.Hubungan dengan rekan kerja c.Tersedianya Fasilitas Kerja</p> <p>Kinerja (Y): a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Performa d. Perilaku</p>			<p>Sebuah karya yang menyenangkan lingkungan bagi karyawan akan memiliki positif efek pada kinerja karyawan dengan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta dukungan dari sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja</p>	
4.	<p>Peter Batholomew, Christiana J. Bakut. vol. 6 Issue 1, Maret, 2019, <i>Work Environment and Employee Work Performance in Selected Deposit Money</i></p>	<p>Lingkungan Kerja non fisik (X): a. Komunikasi Dan Koordinasi b. Manajemen Konflik c. Kohesi Staf</p> <p>Kinerja Karyawan (Y): a. Kualitas b. Kuantitas c.Hubungan rekan kerja</p>	<p>Teknik random sampling sederhana, -Data primer dan sekunder , -Pada instrumen pengumpulan data (kuesioner) data yang dihasilkan dianalisis menggunakan alat statistik</p>	<p>Perbedaan : Indikator yang digunakan didalam lingkungan kerja</p> <p>Persamaan : data dianalisis menggunakan koefisien kolerasi spearman</p>	<p>Ada hubungan yang signifikan secara statistik dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja kerja karyawan.</p> <p>-komunikasi dan koordinasi juga memiliki hubungan positif dan langsung dengan kinerja karyawan,</p>	<p>https://iuiu.ac.ug/journaladmin/iumj/ArticleFiles/7702.</p>

	<i>Banks in Bayelsa State, Nigeria, ISSN: 2617-6513 (Online), ISSN: 2409-0263</i>		Koefisien Korelasi rank Spearman			
5.	Inggrit Natalia, Lotje Kawet, Irvan Trang, 2017, Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT BankSulutgo Cabang Utama Manado. ISSN 2303-1174.	Lingkungan Kerja (X1): a. kebersihan, b. kebisingan, c. penerangan d. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja Kinerja(Y): a. Kualitas b. Kuantitas c. Tanggung jawab	Teknik penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan Uji t digunakan untuk menguji signifikansi	Persamaan : menggunakan uji hipotesis uji t Dan indikator kinerja Perbedaan : tempat penelitian dan teknik penelitian asosiatif	ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	https://ejournal.unsrat.ac.id/

Sumber : Data Sekunder, Data Diolah Penulis, 2022

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Mereka menjadi dasar penggerak, pemikir dan perencana sebuah perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai tujuan guna mengembangkan suatu perusahaan. Dalam sebuah organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, salah satunya adalah Lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:229) Sumber daya manusia adalah manusia biasa yang mempunyai kelebihan, keterbatasan, emosi dari perasaan yang mudah berubah dengan berubahnya lingkungan sekitar. Sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya kualitas dan prestasi yang bersangkutan

Lingkungan kerja dapat menghasilkan efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam organisasi, diharapkan dapat menjadi acuan bagaimana pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan indicator lingkungan non fisik adalah yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moh. Saiful Bahri (2018:40) Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan

Peter Batholomew dan Christiana J. Bakut (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Work Environment and Employee Work Performance in Selected Deposit Money Banks in Bayelsa State, Nigeria*" menunjukkan bahwa ada hubungan yang

signifikan secara statistik dan positif antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja kerja karyawan. Dan ini dapat dilihat dalam terang hal-hal berikut :

Komunikasi dan koordinasi juga memiliki hubungan positif dan langsung dengan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan yang ditingkatkan adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk setiap bank untuk mencapai hal ini, harus terbuka untuk komunikasi yang efektif dan koordinasi antara karyawannya (supervisor dan bawahan sama).

Manajemen konflik yang efektif dipandang berdampak positif pada kinerja kerja karyawan; dan selain membuat karyawan melihat konflik organisasi interpersonal sebagai bagian dari lingkungan kerja yang dinamis dan tidak dapat diprediksi, karyawan mencari solusi win-win untuk konflik.

Lingkungan kerja non fisik juga dilihat dari perspektif cohesi staf yang memiliki pengaruh positif dan langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya semangat tim, ikatan, esprit de corps, dan sinergi antara lain.

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Struktur Kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

2. Tanggung Jawab kerja

Adalah sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Adalah sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi

kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Kelancaran Komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Sedangkan menurut Wursanto (dalam sukamto, 2017) menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan.
2. Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan yang manusiawi.
5. Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
7. Perlakuan yang adil dan objektif.

Kinerja Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjukkan kualitas organisasi itu mampu mencapai tujuannya. Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan kerja sama.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dianggap kinerjanya kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi

standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

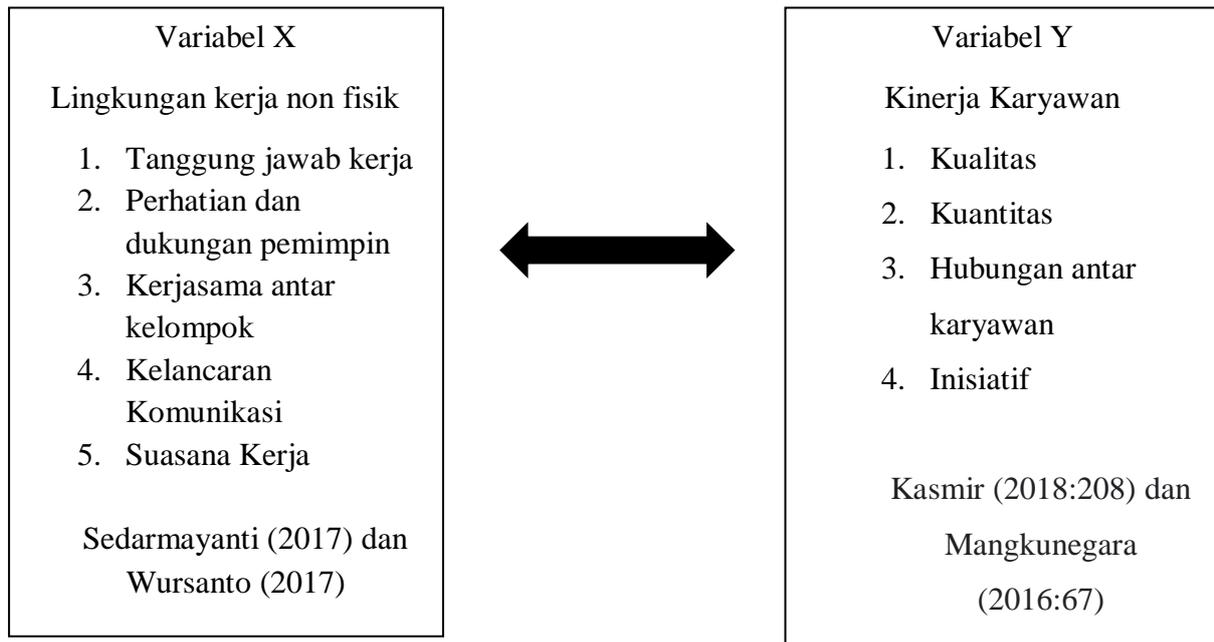
Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Bagus atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

2.5 Hipotesis Penelitian



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka penelitian, maka dalam hal ini penulis mengemukakan suatu hipotesis, bahwa :

1. Diduga ada hubungan yang positif antara Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan divisi bisnis pada PT Bank BJB tbk Cabang Cibinong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif explanatory survey. verifikatif explanatory survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai Hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan divisi bisnis PT Bank BJB Cabang Cibinong. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dengan indikator Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerjasama antar kelompok, Kelancaran Komunikasi dan suasana kerja. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) Kinerja karyawan dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Hubungan antar karyawan dan inisiatif.

3.2.2 Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah Individual. yang merupakan karyawan di Divisi Bisnis pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong yang berjumlah 50 orang dari 55 karyawan divisi bisnis. total seluruh karyawan berjumlah 138 Orang Baik Divisi Bisnis Maupun Divisi Operasional.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong yang berlokasi di Jalan Raya Tegar Beriman Komplek Perkantoran Pemda, Tengah, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD PT. Bank BJB Tbk Cabang Cibinong.

2. **Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif yang diperoleh berasal dari hasil menyebar kuesioner, sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut:

1. **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/ organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti. Dalam Penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap salah satu pihak Manajer Divisi Bisnis, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong.

2. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, bursa efek, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada statistik software, dan sebagainya. Dalam Penelitian ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong, buku referensi, internet, jurnal, serta website/situs di Internet.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional setiap variabel harus didefinisikan, hal ini bertujuan untuk menterjemahkan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Dalam operasionalisasi variabel terdapat dua variabel yaitu independen dan dependen. Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel independen atau sebagai variabel bebas (X). Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel yang terikat (Y).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank Bjb Tbk Cabang Cibinong

Variabel	Indikator	Sub Variabel (Dimensi)	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik (X) Sedarmayanti (2017) dan Wursanto (2017)	Tanggung jawab kerja	<ul style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab terhadap hasil kerja Tugas yang dikerjakan diselesaikan dengan baik Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan 	Ordinal
	Perhatian dan dukungan pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Pemberian ucapan selamat dari pimpinan untuk setiap pekerjaan yang telah diselesaikan Tingkat perhatian dan dukungan pimpinan terhadap karyawan Memahami kemampuan karyawan serta membantu mengembangkannya 	Ordinal
	Kerjasama antar kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat bekerjasama dalam tim Memberi bantuan dan dukungan kepada rekan kerja Menghargai dan memberi perlakuan yang sama antara junior dan senior 	Ordinal
	Kelancaran Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat intensitas dalam bertanya kepada rekan kerja 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat komunikasi antar sesama karyawan • Tingkat Komunikasi antara bawahan dan atasan 	
	Suasana Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat suasana kerja yang dapat memberikan semangat kerja • Menciptakan situasi yang menumbuhkan daya berfikir • Menumbuhkan daya bertindak kreatif 	Ordinal
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kasmir (2018:208) dan Mangkunegara (2016:67)</p>	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat Kemampuan dan keterampilan yang tinggi • Ketelitian dan kerapihan kerja 	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah rencana kerja yang dapat diselesaikan • Disiplin dalam Menyusun rencana • Menyelesaikan pekerjaan sesuai target 	Ordinal
	Hubungan antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyampaian informasi antar karyawan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengambilan keputusan • Tingkat Komunikasi antar karyawan 	
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat Solusi alternatif pada saat memecahkan masalah • Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi • Mengikuti pelatihan guna pengembangan diri 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik “sampel jenuh”. Sesuai dengan pendapat Arikunto (dalam Zahrotul, 2017) menyatakan bahwa apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan daftar pegawai PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong, Total Populasi Divisi Bisnis karyawan PT. Bank BJB Tbk Cabang Cibinong dalam penelitian ini adalah 50 orang dari 55 karyawan. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka yang menjadi sampel adalah seluruh populasi sebanyak 50 karyawan

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui beberapa metode, diantaranya:

1. Data primer yang diperoleh adalah melalui metode survey, dengan Teknik berikut:
 - a. Wawancara

Proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti. Wawancara dilakukan pada manajer bagian divisi bisnis pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2015:93) Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3. 2 Skala Likert Penilaian Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Tabel 3. 3 Skala Likert Penilaian Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadang-Kadang	3
4.	Jarang	2
5.	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2019)

c. Observasi

Teknik yang digunakan untuk metode observasi ini adalah observasi langsung. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengobservasi secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Bank Bjb tbk Cabang Cibinong.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, bursa efek, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada statistic software, dan sebagainya. Metode pengumpulan data untuk data sekunder dilakukan dengan cara Manual seperti memfotokopi buku, literatur, media massa cetak, laporan dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti. Dan atau mengumpulkan data dengan mengunduh (men- download) e-book, media massa online internet berupa data dari website perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, Sugiyono (2011).

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel., maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana

r_{hitung} = koefisien validitas item yang dicari

X = nilai yang diperoleh dari subjek dalam setiap item

Y = nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item

$\sum X$ =Jumlah nilai distribusi x

$\sum Y$ =Jumlah nilai distribusi y

n= Jumlah responden

(Dominikus Dollet Unaradjan, 2013)

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini reliabilitas instrument

diukur menggunakan rumus cronbach alpha. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal

Tabel 3.4 Pedoman Interval Uji Reliabilitas

Interval Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali (2018).

3.7.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 25 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$ untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebanyak 0,3610.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Tanggung Jawab Kerja					
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,547	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,627	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0,433	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Perhatian Dan Dukungan Pemimpin					
4	Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas	0,387	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan				
5	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan	0,691	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan	0,541	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama Antar Kelompok					
7	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja	0,723	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain	0,626	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja	0,784	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kelancaran Komunikasi					
10	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,755	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan	0,744	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	0,796	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Suasana Kerja					
13	Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja	0,620	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu	0,509	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif	0,564	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa semua item penelitian dari indikator Tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi, suasana kerja, karena semua indikator memiliki rhitung > rtabel (0.3610), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut telah valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan	0,497	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	0,527	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan	0,636	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	0,692	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan	0,682	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan	0,757	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan Antar Karyawan					
7	Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab	0,710	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

8	Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis	0,652	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid	0,678	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
10	Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan	0,542	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	0,659	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan	0,528	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.6 diketahui bahwa semua item penelitian dari indikator kualitas, kuantitas, hubungan antar karyawan, inisiatif karena semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut telah valid.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 25 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 30 instrument dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	15

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak $0,883 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel Lingkungan kerja non fisik telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 30 instrument dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak $0,852 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel Kinerja Karyawan telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

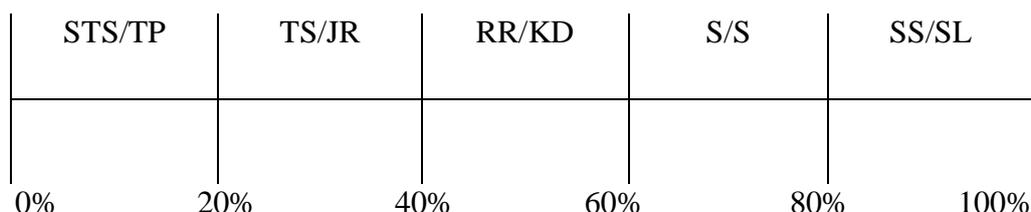
3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Nancy dan Hani (2018), Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

Sedangkan menurut sugiyono (2017) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui table, gambar, diagram yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong. Berdasarkan data yang telah didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan responden maka Langkah selanjutnya adalah menghitung rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



3.8.2 Analisis Kuantitatif

Rumus yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman, yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antar dua variabel yaitu variabel Lingkungan kerja non fisik dan variabel Kinerja yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah :

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

Keterangan :

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasang rank

R = Ranking

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

Tabel 3.9 Tingkat Kolerasi Dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 399	Lemah
0,4 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dengan variabel dependen. Atau mencari kontribusi antara x dan y. Sugiyono (2015) koefisien determinasi adalah koefisien kolerasi besarnya prestasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan X dan Y. rumus yang digunakan adalah Coefficient Determination (CD):

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai r^2 kecil maka kemampuan variabel independent lingkungan kerja non fisik (X) dalam menjelaskan dependen (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Bank BJB , Tbk Cabang Cibinong

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten, Tbk Cabang Cibinong atau yang kini dikenal Bank BJB merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan, Pendirian Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dilatar belakanginya oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang dinasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang dinasionalisasi yaitu NV Denis (De Erste Nederlansche Indische Shareholding) yang sebelumnya perusahaan tersebut bergerak di bidang bank hipotek. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1960 Pemerintah Propinsi Jawa Barat dengan Akta Notaris Noezar nomor 152 tanggal 21 Maret 1961 dan nomor 184 tanggal 13 Mei 1961 dan dikukuhkan dengan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Barat nomor 7/GKDH/BPD/61 tanggal 20 Mei 1961. Untuk menyempurnakan kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat, dikeluarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat nomor 11/PD-DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972 tentang kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat sebagai perusahaan daerah yang berusaha di bidang perbankan. Selanjutnya melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 1/DP-040/PD/1978 tanggal 27 Juni 1978, nama PD. Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Pada tahun 1992 aktivitas Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat ditingkatkan menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 serta berdasarkan Perda Nomor 11 Tahun 1995 mempunyai sebutan "Bank Jabar" dengan logo baru. Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan, maka berdasarkan Perda Nomor 22 Tahun 1998 dan Akta Pendirian Nomor 4 Tanggal 8 April 1999 berikut Akta Perbaikan Nomor 8 Tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tanggal 16 April 1999, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Berdasarkan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat tanggal 3 Juli 2007 di Bogor, sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 9/63/KEP.GBI/2007 tanggal 26 November 2007 tentang

Perubahan Izin Usaha Atas Nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat menjadi Izin Usaha Atas Nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten serta SK Direksi Nomor 1065/SK/DIR-PPN/2007 tanggal 29 November 2007 maka nama perseroan berubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten dengan sebutan *call name* Bank Jabar Banten.

Seiring dengan perkembangan jaringan kantor yang lebih luas maka berdasarkan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank Pembangunan Jawa Barat dan Banten Nomor 26 tanggal 21 April 2010 dan sesuai Surat Bank Indonesia No. 12/78/APBU/Bd tanggal 30 Juni 2010 perihal Rencana Perubahan Logo Bank serta Surat Keputusan No. 1337/SK/ DI(R-PPN)/2010 tanggal 5 Juli 2010 tentang Perubahan Logo dan Penyebutan Nama Serta Pemberlakuan Brand Identity Guidelines, maka pada tanggal 8 Agustus 2010 nama PT. Bank Jabar Banten resmi berubah menjadi PT. Bank bjb.

4.1.2 Visi dan Misi PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Bank Jabar didirikan dengan maksud melalui aktivitasnya dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pemerataan pembangunan daerah disegala bidang. Oleh karena itu Bank BJB mempunyai visi misi sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi Bank Pilihan Utama Anda

2. Misi

- a. Memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah.
- b. Menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan.
- c. Memberikan layanan terbaik kepada nasabah.
- d. Memberikan manfaat terbaik dan berkelanjutan kepada stakeholders.
- e. Meningkatkan inklusi keuangan kepada masyarakat melalui digitalisasi perbankan

4.1.3 Kegiatan Usaha PT Bank BJB Tbk KC Cibinong

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, bank memiliki kegiatan usaha utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa giro, deposito, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, serta menyalurkannya lagi dalam bentuk kredit. Selain itu bank juga mempunyai tugas untuk memberikan jasa-jasa bank lainnya (service). Meskipun produk yang tersedia di

Bank bjb KC Cibinong tidak selengkap produk yang ada di Kantor Pusat, tetapi Bank bjb KC Cibinong memiliki beberapa produk simpanan, pinjaman, serta layanan untuk menunjang kegiatan usahanya, yaitu:

1. Simpanan

- a. Bjb Tandamata adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah perorangan/non perorangan dalam kebutuhan transaksi sehari-hari dengan biaya terjangkau.
- b. Bjb Tandamata Bisnis adalah tabungan perorangan yang diperuntukkan untuk memudahkan transaksi usaha / bisnis nasabah dengan berbagai fitur dan fasilitas yang dimiliki serta optimalisasi dana nasabah.
- c. Bjb Tandamata Gold adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah perorangan dengan memberikan tingkat suku bunga premium serta gratis perlindungan asuransi jiwa.
- d. Bjb Tandamata Purnabakti adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah pensiunan dalam mata uang IDR yang dipergunakan sebagai media penerimaan untuk pembayaran pensiunan PT. Taspen.
- e. Bjb Tandamata Myfirst adalah Tabungan Perorangan dalam mata uang IDR sebagai tabungan edukasi bagi anak untuk memulai belajar dan membudayakan menabung.
- f. Bjb Tandamata Berjangka adalah Tabungan dengan setoran wajib bulanan yang memberikan nasabah ekstra perlindungan Asuransi.
- g. Tabunganku adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia untuk menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat
- h. Bjb Deposito adalah simpanan yang diperuntukkan bagi semua kalangan (perorangan & non perorangan) yang memfasilitasi nasabah untuk mendapatkan simpanan dengan bunga yang kompetitif dan berbagai kemudahan lainnya. Dengan minimal penempatan Rp.2.500.000,-.
- i. Bjb Deposito Suka-Suka adalah simpanan yang memberikan suku bunga kompetitif menjadikan investasi anda lebih cepat berkembang. Minimal Penempatan bjb Deposito Suka-Suka adalah Rp.10.000.000,- dan maksimal Rp.250.000.000,- per bilyet dan dapat dicairkan sewaktu-waktu sebelum tanggal jatuh tempo tanpa denda penalti.
- j. Bjb Giro adalah simpanan nasabah pada bank yang dapat ditarik sewaktu-waktu dengan menggunakan Cek atau Bilyet Giro. k. Dana Pensiun Lembaga Keuangan merupakan dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau asuransi jiwa

untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) bagi perorangan, baik karyawan ataupun pekerja mandiri.

2. Pinjaman

- a. Bjb Kredit Guna Bhakti merupakan pembiayaan yang diberikan oleh Bank bjb untuk debitur berpenghasilan tetap yang gajinya telah atau belum disalurkan melalui Bank bjb dan/atau tempat debitur bekerja telah memiliki perjanjian kerjasama dengan Bank bjb di mana sumber pengembaliannya berasal dari penerimaan gaji debitur yang digunakan untuk keperluan multiguna atau pinjaman dengan jaminan berupa aset berharga nasabah.
- b. Bjb Kredit Purna Bhakti (KPB) merupakan kredit yang diberikan oleh Bank bjb untuk debitur/calon debitur dengan status pensiun sendiri atau pensiun janda/duda yang pensiun bulannya telah disalurkan melalui bank atau kantor bayar lainnya dimana sumber pengembaliannya berasal dari Pensiun bulanan debitur/calon debitur yang digunakan untuk keperluan multiguna.
- c. Bjb Kredit Pra Purna Bhakti (KPPB) merupakan pembiayaan multiguna yang diberikan oleh Bank bjb untuk debitur dengan status sebagai pegawai aktif berpenghasilan tetap yang akan memasuki masa pensiun, yang gajinya pada saat pegawai aktif dibayarkan melalui Bank bjb atau belum melalui Bank bjb.
- d. Bjb Kredit Modal Kerja merupakan pembiayaan untuk kebutuhan modal kerja nasabah dengan jangka waktu dan suku bunga tertentu. Adapun saldo kredit modal kerja bisa naik ataupun turun.
- e. Bjb Kredit Investasi merupakan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan barang modal nasabah, umumnya bersifat kredit jangka panjang. Adapun saldo kredit investasi bergerak turun.

3. Layanan

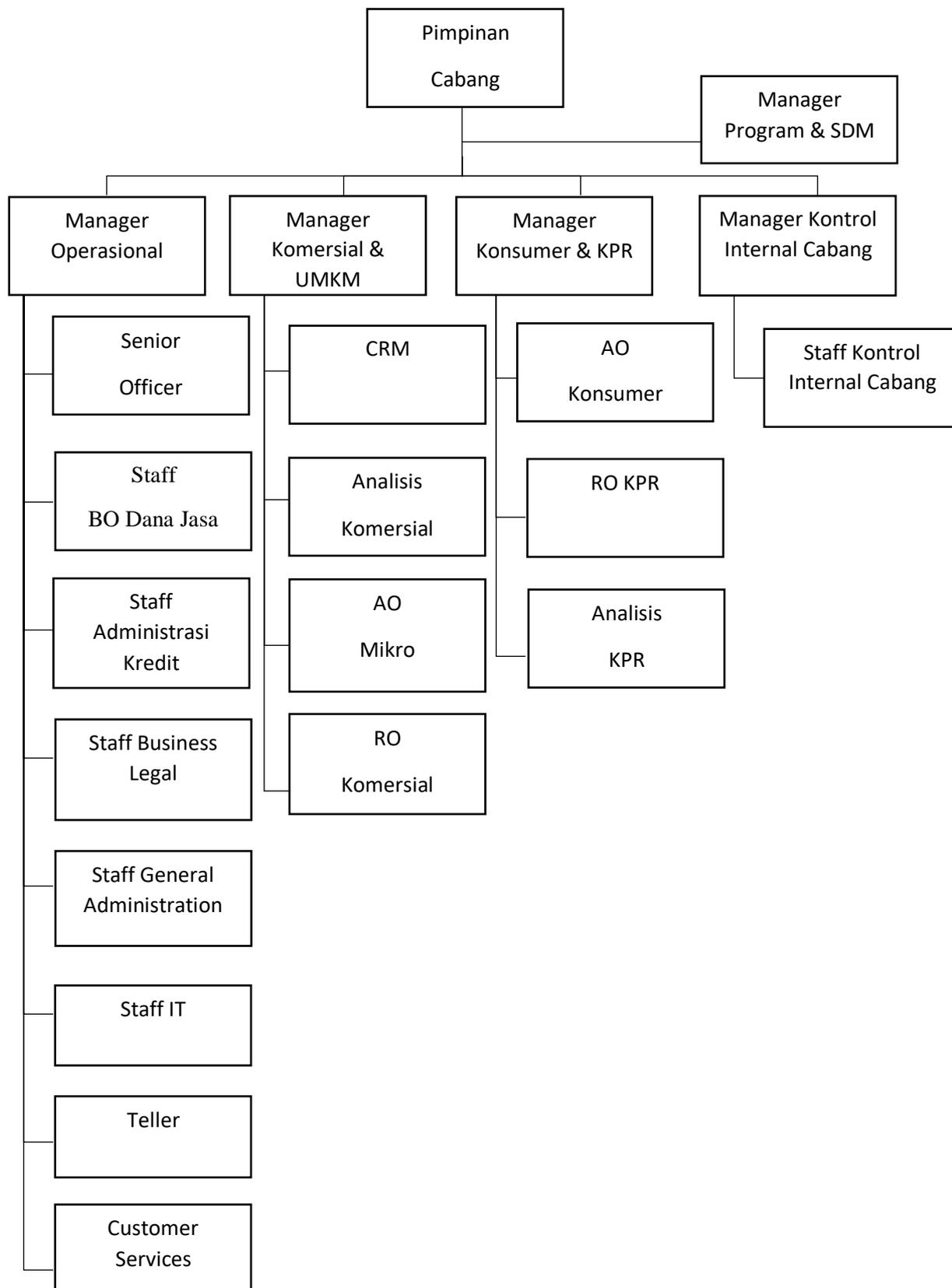
- a. Bjb Cash Management Service
 - 1) Bjb E-Tax merupakan Layanan Penerimaan Setoran PBB-P2 dan Pajak Daerah Lainnya (bjb E-Tax) yang menyediakan Layanan Pembayaran Pajak untuk digunakan oleh Para Wajib Pajak dalam melakukan transaksi pembayaran pajak melalui seluruh channel bank bjb baik Jaringan Kantor maupun Jaringan Elektronik secara real time online.
 - 2) Bjb Payroll Service merupakan layanan perbankan bagi Nasabah Istitusi untuk melakukan pembayaran gaji karyawan melalui media Tabungan sehingga proses pembayaran gaji karyawannya dapat dilaksanakan secara tepat waktu, akurat, dan proses yang berjalan efisien.

- 3) Western Union adalah sarana pengiriman dan penerimaan uang dari Indonesia ke luar negeri, atau dari luar negeri ke Indonesia maupun antar kota di Indonesia secara cepat (real time on line).
- b. Modul Penerimaan Negara merupakan layanan Bank dalam menerima Setoran Penerimaan Negara dari Wajib Pajak setiap hari kerja tanpa melihat nilai nominal pembayaran.
- c. E-Banking merupakan layanan yang diberikan kepada setiap nasabah yang menyimpan dana di Bank bjb yang memberikan kemudahan sehingga nasabah dapat melakukan transaksi sewaktu-waktu dan di mana saja.

4.1.4 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi harus dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong



Sumber: Data primer, diolah dari PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong.

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong yaitu sebagai berikut :

1. Pemimpin Cabang

- a. Merancang, melaksanakan, dan mengawasi serta mengembangkan rencana dan strategi seluruh aktivitas bisnis, operasional, dan service KC sehingga aktivitas bisnis operasional dan service serta pengelolaan risiko KC dapat berjalan dengan baik.
- b. Melakukan koordinasi dengan Pemimpin Pusat dan Cabang Pembantu agar seluruh aktivitas bisnis dan operasional KC berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku (intern maupun ekstern), serta turut mengelola risiko bisnis, operasional KC dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi seluruh staf dan nasabah

2. Manager Program & SDM

Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan, menyelenggarakan system informasi SDM dalam suatu database kepegawaian.

3. Manager Operasional

Melaksanakan kegiatan penyediaan fasilitas kantor, pelayanan administrasi, memelihara kelengkapan dan inventaris kantor, melakukan pencatatan serta pelaporan

4. Manager Komersial & UMKM

Bertugas menyalurkan kredit untuk melakukan skala korporasi, seperti menyalurkan kredit ke pemerintah atau perusahaan swasta besar, Serta menyalurkan kredit untuk unit mikro kecil menengah

5. Manager Konsumer & KPR

Bertugas menyalurkan kredit untuk keperluan konsumtif, seperti pemberian Kredit untuk PNS dalam program kredit rumah/KPR

6. Manager Kontrol Internal Cabang

Mempunyai tugas mengawasi, mengidentifikasi, menganalisis, dan, jika perlu, merespon tepat untuk risiko yang buruk dapat mempengaruhi realisasi tujuan bisnis organisasi

7. Senior Officer

Melakukan pencarian nasabah / debitur secara efektif dan optimal sesuai target yang telah ditetapkan. Menggali potensi yang ada pada nasabah funding maupun

lending secara terus - menerus untuk mempertahankan dana maupun memperoleh prospek penambahan fasilitas melalui relasi dan rekomendasi nasabah.

8. Staff Bo Dana Jasa

Tugas bagian back office adalah sebagai kredit: a. Melakukan penempatan dana (deposito dibukukan) b. Melakukan pengadministrasian dana, giro, dan deposito c. Melakukan dan memonitor transaksi pemindahbukuan, Kiriman Uang, BI-RTGS, MPN, SP2D, DPLK, Kliring & Jasa lainnya. 18 d. Membuat memo biaya kepada cabang untuk memenuhi kebutuhan operasional mapun utiliti KCP

9. Staff Administrasi Kredit

Melaksanakan pengelolaan proses operasional dan layanan di cabang termasuk mengenai keluhan nasabah maupun permasalahan di Kantor Cabang sesuai kebijakan/ketentuan yang berlaku dan kewenangan bidang tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

10. Staff Business Legal

Salah satu tugas utama bisnis legal adalah mengurus segala hal mengenai penilaian agunan kredit dan segala hal yang menyangkut perizininan yang berkaitan dengan bank.

11. Staff General Administration

Bertugas untuk pengadaan barang, pencairan dana, yang disalurkan pada divisi lain.

12. Staff IT

Bertugas mengontrol serta membangun jaringan di bank BJB, dan segala hal yang berkaitan dengan teknologi informasi dan komunikasi

13. Teller

Menerima dan melayani transaksi finansial nasabah baik tunai maupun non tunai, sesuai sistem dan prosedur yang berlaku serta didukung layanan prima sesuai standar yang ditentukan dengan memperhatikan prinsip kehati-hatian.

14. Customer Services

Melayani nasabah/calon nasabah dengan memberikan informasi maupun membantu transaksi dari produk dan jasa bank dan melakukan cross selling serta menangani keluhan nasabah sesuai standar layanan dan ketentuan yang berlaku.

15. CRM (Customer Relationship Management)

Tugas utama dari **CRM** adalah untuk membantu bisnis atau perusahaan agar mendapatkan informasi secara menyeluruh tentang perilaku pelanggan. Dari informasi tersebut, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki

kegiatan operasional bisnis Anda. Dengan begitu, bisnis akan semakin maju dan berkembang.

16. Analisis Komersial

Bertanggung jawab untuk memastikan pemangku kepentingan mematuhi dan memahami kewajiban kontrak, Analisis Komersial juga bertugas menilai risiko dan membuat rekomendasi berdasarkan analisis dari semua faktor yang mempengaruhi situasi bisnis.

17. AO Mikro

Account Officer Mikro bertugas Melaksanakan pemasaran, analisa kredit, pembinaan, pemantauan dan pengembangan portofolio kredit UMKM sesuai ketentuan yang berlaku untuk mencapai target bisnis dan fee based income yang telah ditetapkan

18. RO Komersial

Relationship officer adalah posisi atau divisi yang bertugas untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah perusahaan dalam dunia perbankan, baik secara internal perusahaan maupun dalam eksternal di perusahaan. Seorang relationship officer juga harus pintar dalam menganalisis pengkreditan seorang customer atau nasabah. relationship officer juga harus bisa melakukan analisis setiap nasabah potensial dan perusahaan lainnya dalam risiko bisnis untuk pembayaran kredit kedepannya.

19. AO Konsumer

Account Officer Konsumer bertugas melaksanakan pemasaran, analisa kredit, pembinaan, pemantauan dan pengembangan portofolio kredit konsumer sesuai ketentuan yang berlaku untuk mencapai target bisnis dan fee based income yang telah ditetapkan.

20. RO Kpr

Relationship office Kpr bertugas mengenalkan produk kepada konsumen. Dalam melakukan sebuah usaha pengenalan produk kredit pada konsumen dan produk lainnya kepada nasabah potensial, seperti pemberian Kredit untuk PNS dalam program kredit rumah/KPR

21. Analisis Kpr

Bertanggung jawab untuk memastikan nasabah mematuhi dan memahami kewajiban kontrak, Analisis Kpr juga bertugas menilai risiko dan membuat rekomendasi berdasarkan analisis dari semua faktor yang mempengaruhi situasi kredit pemilikan rumah.

22. Staff Control Internal Cabang

Memastikan bahwa semua kegiatan operasional di cabang telah sesuai dengan Standard Operating Prosedure (SOP) perusahaan, Memastikan setiap peraturan dan kebijakan perusahaan yang baru dikeluarkan tersosialisasi ke semua unit bisnis, Melakukan audit compliance dan on the spot (lapangan), Melakukan verifikasi dokumen.

4.1.5 Profil Responden

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

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

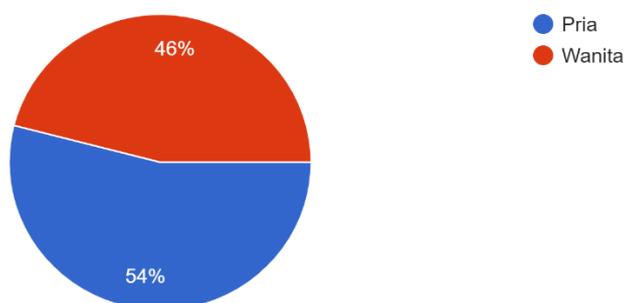
Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	27	54%
2.	Perempuan	23	46%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 27 berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 54% dan 23 berjenis kelamin perempuan dengan persentase 46% berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang bersedia dan berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki

Jenis Kelamin
50 jawaban



Gambar 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

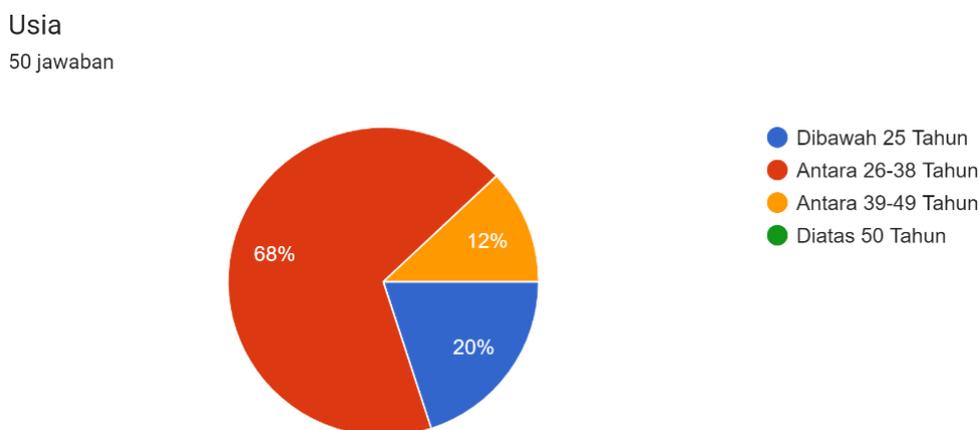
2. Deskripsi Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 4.2 : Karakteristik berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	Dibawah 25 tahun	10	20%
2.	Antara 26-38 tahun	34	68%
3.	Antara 39-49 tahun	6	12%
4.	Diatas 50 tahun	-	-
Total		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan table 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia diantara 26-38 tahun mendominasi dalam berpartisipasi mengisi kuesioner terkait penelitian ini sebanyak 34 orang atau sekitar 68% % serta karyawan yang berusia diantara 39 - 49 tahun menduduki posisi terendah dalam berpartisipasi mengisi kuesioner ini yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 12%.



Gambar 4. 3 Karakteristik berdasarkan Usia

3. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

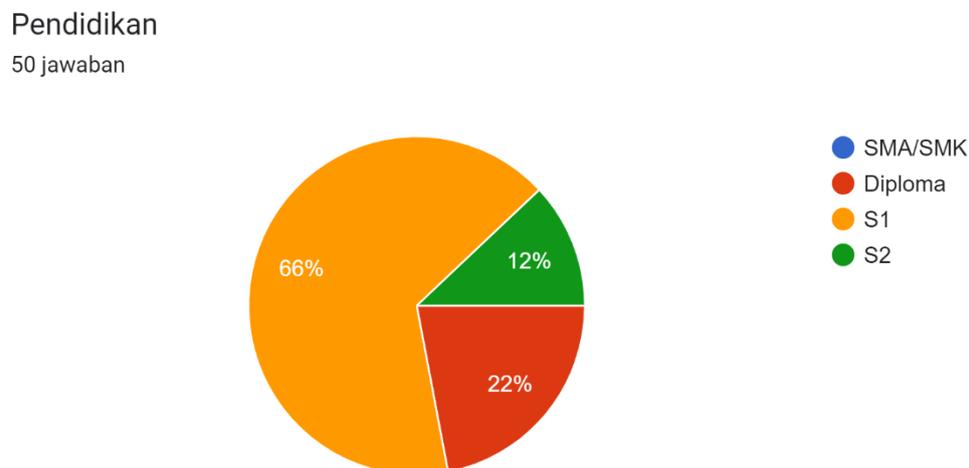
Tabel 4. 3: Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	Magister	6	12%
2.	Sarjana	33	66%
3.	Diploma	11	22%
4.	SMA/SMK	-	-
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang berkululusan Sarjana mendominasi dalam berpartisipasi mengisi kuesioner terkait penelitian ini sebanyak 33 orang atau sekitar 66%, lulusan diploma sebanyak 11 orang atau sekitar 22% serta

karyawan lulusan Magister menduduki posisi terendah dalam berpartisipasi mengisi kuesioner ini yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 12%



Gambar 4. 4 Karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan

4. Deskripsi Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4: Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

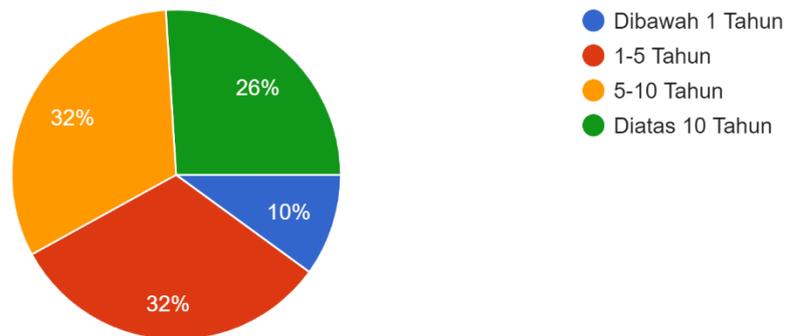
No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	5	10%
2	1 – 5 Tahun	16	32%
3	5 – 10 Tahun	16	32%
4	Diatas 10 Tahun	13	26%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa orang yang telah bekerja lama selama < 1 tahun dengan presentase 10%, orang yang telah bekerja lama selama 1 - 5 tahun dengan presentase 32% , orang yang telah bekerja lama selama 5 - 10 tahun dengan presentase 32%, dan orang yang telah bekerja lama selama diatas 10 tahun dengan presentase 26% Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang bersedia dan berpartisipasi dalam penelitian ini yang telah lama bekerja selama 1-10 Tahun.

Lama Bekerja

50 jawaban



Gambar 4. 5 Karakteristik berdasarkan lama bekerja

4.2 Analisis Data

4.2.2 Tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja non fisik

Berikut ini tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik:

A. Tanggung Jawab Kerja

Atribut yang termasuk kedalam indikator Tanggung jawab kerja adalah sebagai berikut:

1. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4. 5 Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

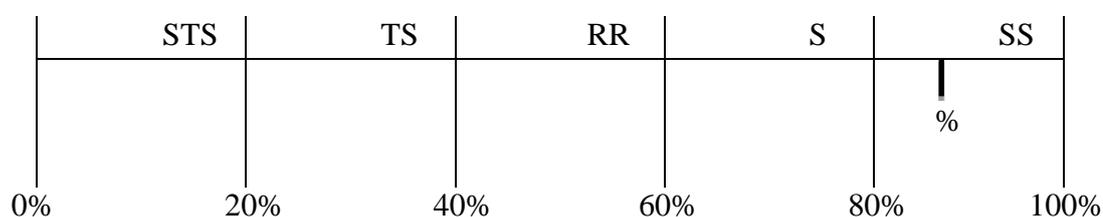
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	22	110	44
Setuju	4	26	104	52
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	220	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 44%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 52%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 220

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{220}{5(50)} \times 100\% = 88\%$$



2. Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tabel 4. 6 Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	27	135	54
Setuju	4	21	84	42
Ragu-Ragu	3	2	6	4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	225	100

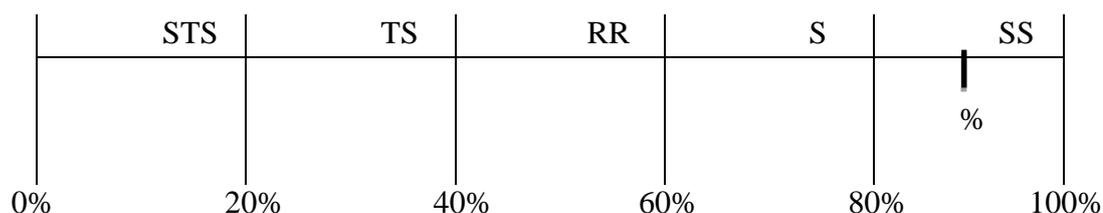
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebanyak 54%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 42%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 4%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%., Dengan nilai skor total 225

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{225}{5 (50)} \times 100\% = 90\%$$



3. Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan

Tabel 4. 7 Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	2	10	2
Setuju	4	20	80	40
Ragu-Ragu	3	28	84	56
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	174	100

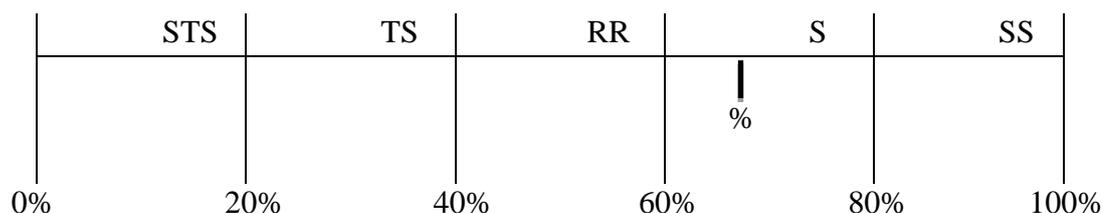
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan sebanyak 2%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 40%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 56%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 174

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{174}{5(50)} \times 100\% = 69,8\%$$



B. Perhatian Dan Dukungan Pemimpin

Atribut yang termasuk kedalam indikator perhatian dan dukungan pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan

Tabel 4. 8 Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	36
Setuju	4	29	116	58
Ragu-Ragu	3	3	9	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	215	100

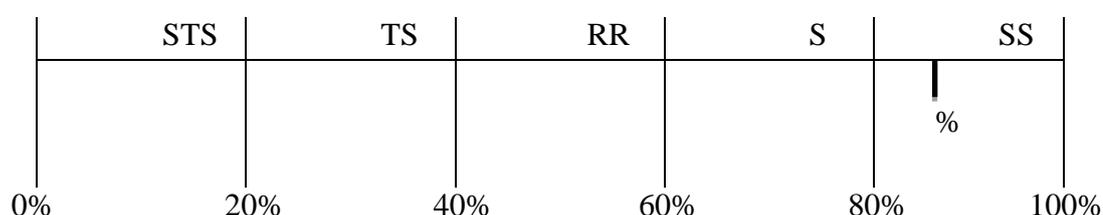
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target

yang diharapkan sebanyak 36%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 58%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.. Dengan nilai skor total 215

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{215}{5 (50)} \times 100\% = 86\%$$



2. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan

Tabel 4. 9 Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan

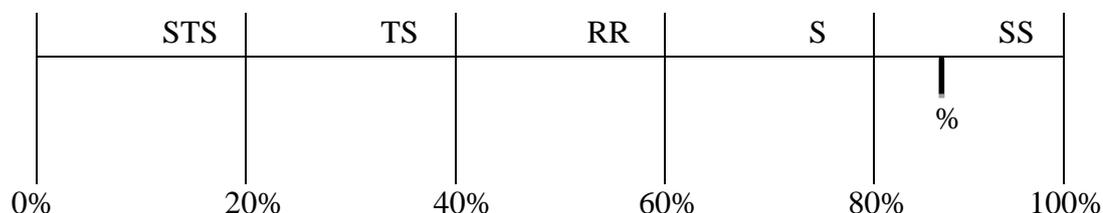
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	34
Setuju	4	30	120	60
Ragu-Ragu	3	3	9	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	214	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan 34%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 60%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.. Dengan nilai skor total 214

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{214}{5(50)} \times 100\% = 85,6\%$$



3. Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan

Tabel 4. 10 Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan

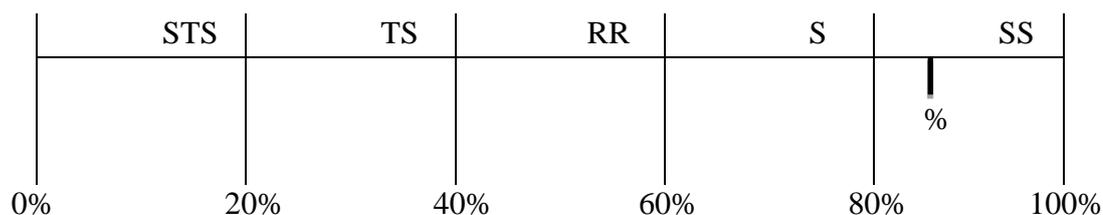
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	34
Setuju	4	30	120	60
Ragu-Ragu	3	3	9	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	214	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan sebanyak 34%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 60%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.,. Dengan nilai skor total 214

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{214}{5(50)} \times 100\% = 85,6\%$$



C. Kerjasama Antar Kelompok

Atribut yang termasuk kedalam indikator Kerjasama antar kelompok adalah sebagai berikut:

1. Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja

Tabel 4. 11 Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Sangat setuju	5	21	105	42
Setuju	4	26	104	52
Kurang setuju	3	3	9	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100%

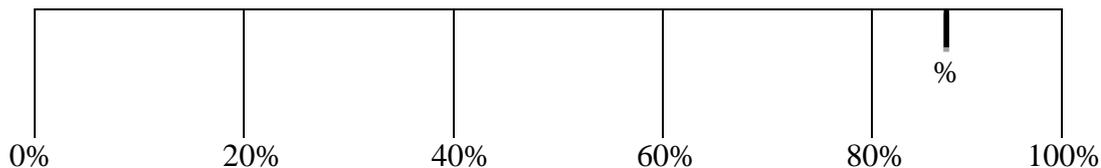
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja sebanyak 42%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 52%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 218

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{218}{5(50)} \times 100\% = 87,2\%$$

STS	TS	RR	S	SS
-----	----	----	---	----



2. Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain

Tabel 4. 12 Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain

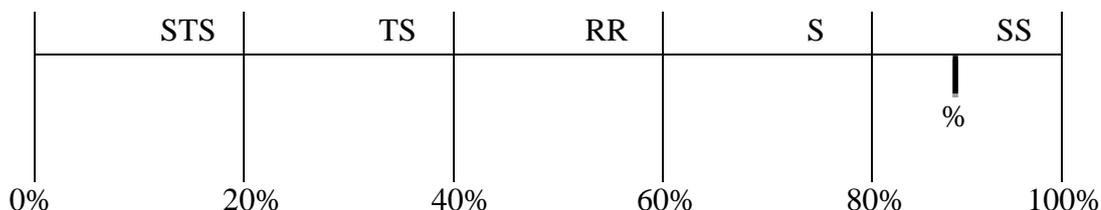
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	40
Setuju	4	25	100	50
Ragu-Ragu	3	5	15	10
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	215	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain sebanyak 40%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 60%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 215

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{215}{5 (50)} \times 100\% = 86\%$$



3. Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja

Tabel 4. 13 Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja

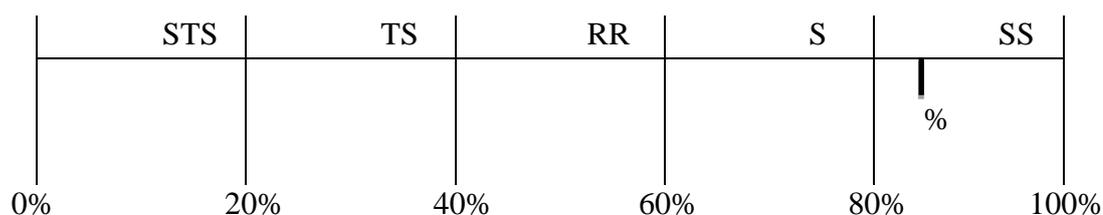
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Sangat setuju	5	16	80	32%
Setuju	4	31	124	62%
Kurang setuju	3	3	9	6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	213	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja sebanyak 32%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 62%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 213

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{5 (50)} \times 100\% = 85,2 \%$$



D. Kelancaran Komunikasi

Atribut yang termasuk kedalam indikator kelancaran komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Tabel 4. 14 Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	46

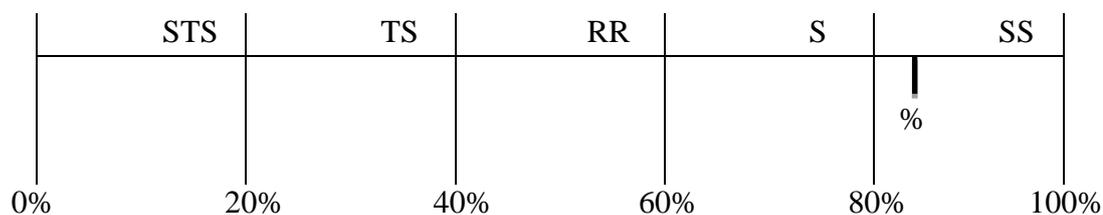
Setuju	4	23	92	46
Ragu – Ragu	3	4	12	8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	219	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja sebanyak 46%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 46%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 219

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{219}{5(50)} \times 100\% = 87,6\%$$



2. Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan

Tabel 4. 15 Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan

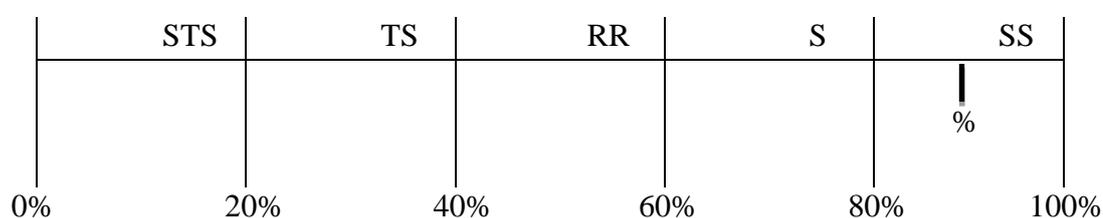
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Sangat setuju	5	25	125	50%
Setuju	4	25	100	50%
Ragu – Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	225	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan sebanyak 50%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 50%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 225

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{225}{5 (50)} \times 100\% = 90 \%$$



3. Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 4. 16 Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

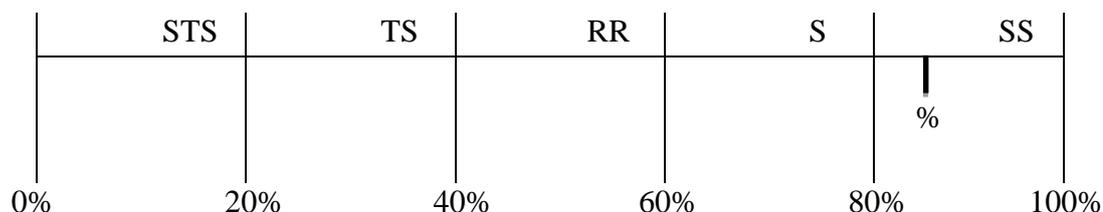
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Sangat setuju	5	16	80	32%
Setuju	4	31	124	62%
Ragu – Ragu	3	3	9	6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	213	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebanyak 32%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 62%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 213

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{5 (50)} \times 100\% = 85,2\%$$



E. Suasana Kerja

Atribut yang termasuk kedalam indikator suasana kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja

Tabel 4. 17 Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja

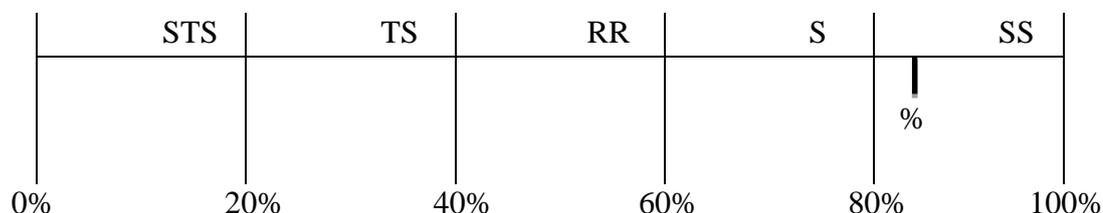
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	46
Setuju	4	21	84	42
Kurang setuju	3	6	18	12
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	217	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja sebanyak 46%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 42%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 217

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{217}{5 (50)} \times 100\% = 86,8\%$$



2. Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu

Tabel 4.18 Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu

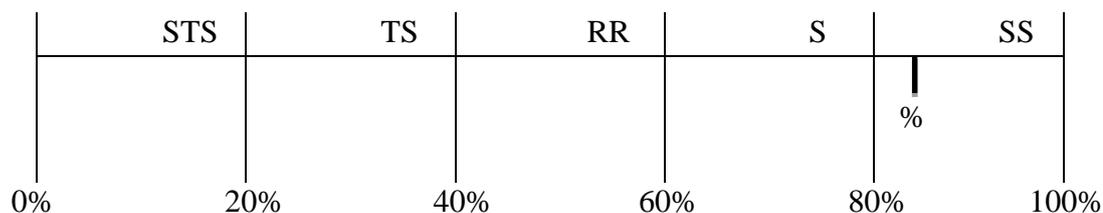
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	30
Setuju	4	28	112	56
Kurang setuju	3	6	18	12
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	207	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu sebanyak 30%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 56%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 207

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{207}{5(50)} \times 100\% = 82,8\%$$



3. Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif

Tabel 4. 19 Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif

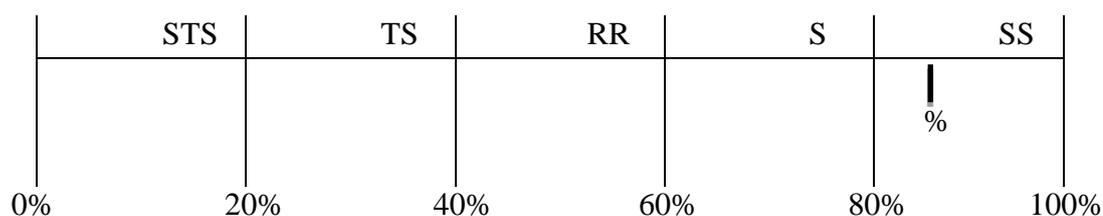
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	40
Setuju	4	27	108	54
Kurang setuju	3	3	9	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	217	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif sebanyak 40%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 54%, responden yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 213

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{217}{5(50)} \times 100\% = 86,8\%$$



Tabel 4. 20 Rekapitulasi Lingkungan kerja non fisik

No	Pertanyaan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Tanggung Jawab Kerja			
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	88	82,6
2	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	90	
3	Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	69,8	
Perhatian dan Dukungan Pemimpin			
4	Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan	86	85,7
5	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan	85,6	
6	Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan	85,6	
Kerjasama antar kelompok			
7	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja	87,2	86,1
8	Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain	86	
9	Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja	85,2	
Kelancaran Komunikasi			
10	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja	87,6	87,6
11	Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan	90	

12	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	85,2	
Suasana Kerja			
13	Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja	86,8	85,4
14	Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu	82,8	
15	Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif	86,8	
Jumlah		1282,6	
N item		15	
Total		85,50	

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi Lingkungan kerja non fisik pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, bahwa nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan responden 87,6%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator “Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja” adalah 86,1%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan” dengan rata-rata sebesar 82,6%.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berikut ini tanggapan responden mengenai lkinerja karyawan

A. Kualitas

Atribut yang termasuk kedalam indikator Kualitas adalah sebagai berikut:

1. Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan

Tabel 4. 21 Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	31,4

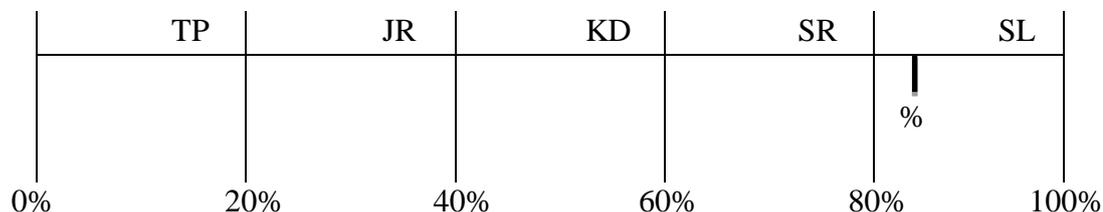
Sering	4	34	136	66,7
Kadang-Kadang	3	1	3	2
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	219	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan” sebanyak 31,4%, responden yang menyatakan sering sebanyak 66,7%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 2%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 219

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{219}{5(50)} \times 100\% = 87,6\%$$



- Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan

Tabel 4. 22 Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	3,9
Sering	4	21	84	41,2
Kadang-Kadang	3	28	84	54,9
Jarang	2	0	0	0

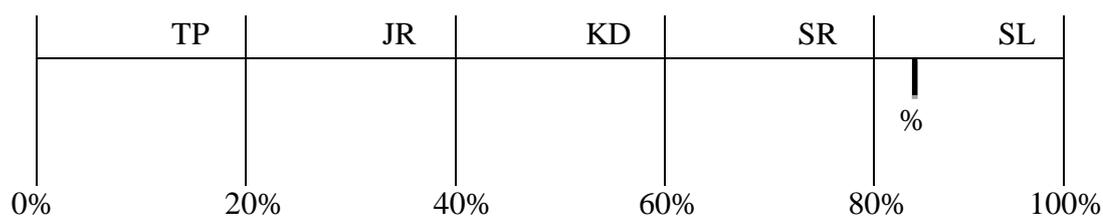
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	178	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan” sebanyak 3,9%, responden yang menyatakan sering sebanyak 41,2%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 54,9%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%.. Dengan nilai skor total 178

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{178}{5 (50)} \times 100\% = 71,2\%$$



- Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan

Tabel 4. 23 Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan

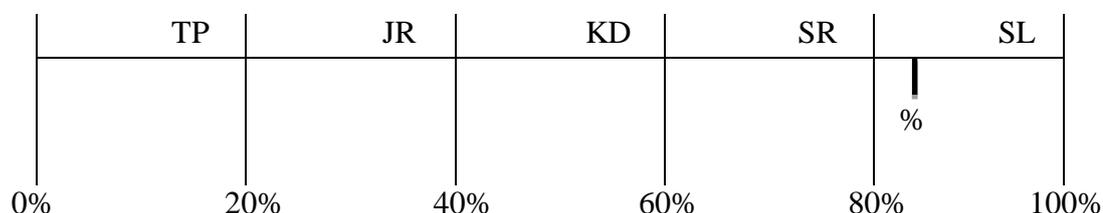
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Selalu	5	21	105	41,2
Sering	4	28	112	54,9
Kadang-Kadang	3	2	6	3,9
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan” sebanyak 41,2%, responden yang menyatakan sering sebanyak 54,9%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 3,9%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 223

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{223}{5(50)} \times 100\% = 89,2\%$$



B. Kuantitas

Atribut yang termasuk kedalam indikator Kuantitas adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan

Tabel 4. 24 Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	35,3
Sering	4	29	116	56,9
Kadang-Kadang	3	4	12	7,8
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100

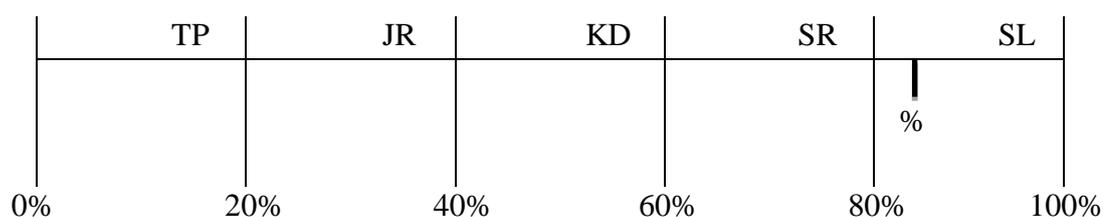
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan” sebanyak 35,3%, responden yang menyatakan sering sebanyak

56,9%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 7,8%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 218

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{218}{5 (50)} \times 100\% = 87,8\%$$



2. Karyawan Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 25 Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan

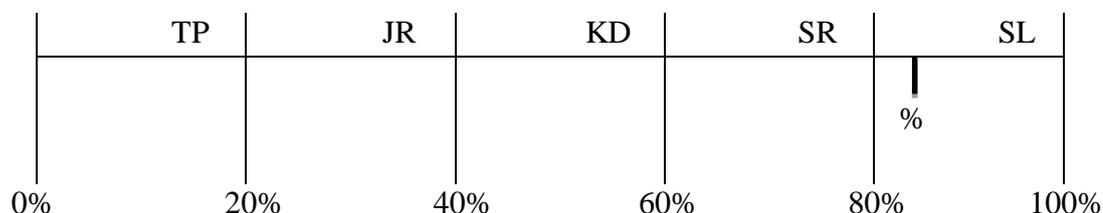
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	31,4
Sering	4	33	132	64,7
Kadang-Kadang	3	2	6	3,9
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan” sebanyak 31,4%, responden yang menyatakan sering sebanyak 64,7%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 3,9%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 218

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{218}{5(50)} \times 100\% = 87,8\%$$



3. Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan

Tabel 4. 26 Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan

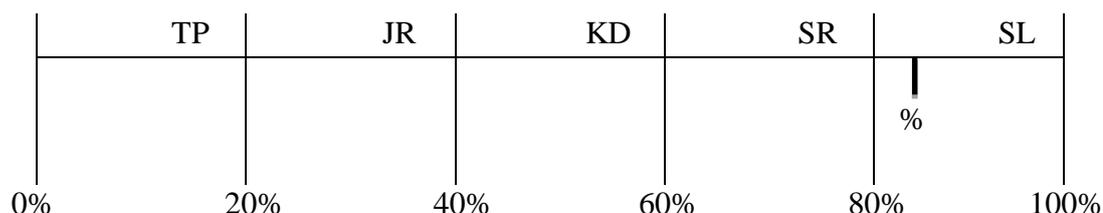
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	27,5
Sering	4	35	140	68,6
Kadang-Kadang	3	2	6	3,9
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	210	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan” sebanyak 27,5%, responden yang menyatakan sering sebanyak 68,6%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 3,9%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 210

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{210}{5(50)} \times 100\% = 84\%$$



C. Hubungan Antar Karyawan

Atribut yang termasuk kedalam indikator Hubungan antar karyawan adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab

Tabel 4. 27 Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab

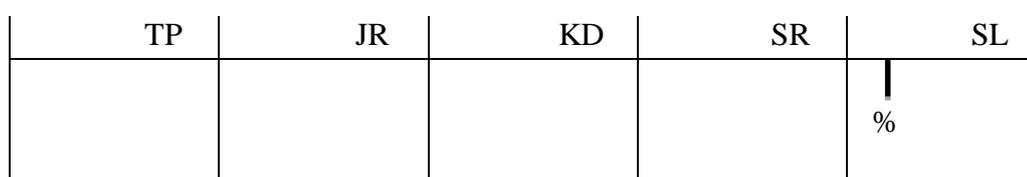
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	35,3
Sering	4	27	108	52,9
Kadang-Kadang	3	6	18	11,8
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	216	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “ Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab” sebanyak 35,3%, responden yang menyatakan sering sebanyak 52,9%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 11,8%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 216

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{216}{5(50)} \times 100\% = 86,4\%$$



0% 20% 40% 60% 80% 100%

2. Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis

Tabel 4. 28 Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis

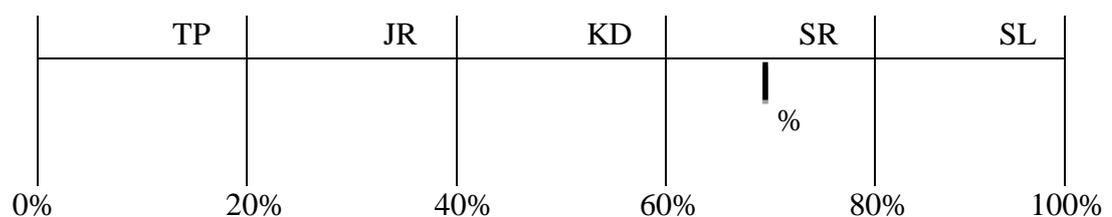
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	23	92	47,1
Kadang-Kadang	3	28	84	52,9
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	176	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis” sebanyak 0%, responden yang menyatakan sering sebanyak 47,1%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 52,9%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 176

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{176}{5(50)} \times 100\% = 70,4\%$$



3. Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid

Tabel 4. 29 Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid

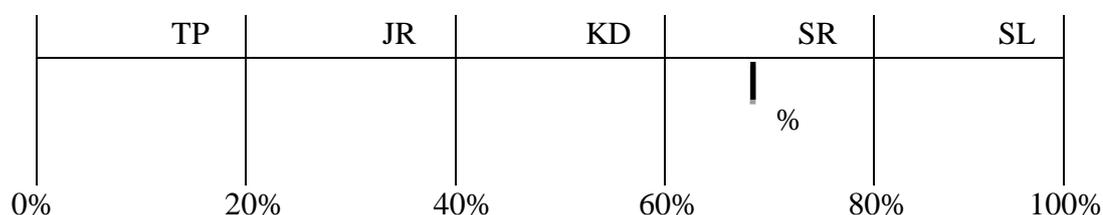
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	24	96	47,1
Kadang-Kadang	3	27	81	52,9
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	177	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid” sebanyak 0%, responden yang menyatakan sering sebanyak 47,1%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 52,9%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 177

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{177}{5 (50)} \times 100\% = 70,8\%$$



D. Inisiatif

Atribut yang termasuk kedalam indikator Inisiatif adalah sebagai berikut:

1. Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan

Tabel 4. 30 Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan

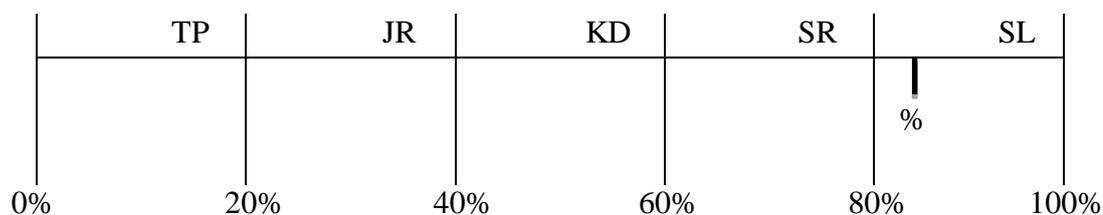
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	11	55	21,6
Sering	4	35	140	70,6
Kadang-Kadang	3	4	12	7,8
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	207	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan” sebanyak 21,6%, responden yang menyatakan sering sebanyak 70,6%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 7,8%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 207

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{207}{5 (50)} \times 100\% = 82,8\%$$



2. Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 4. 31 Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

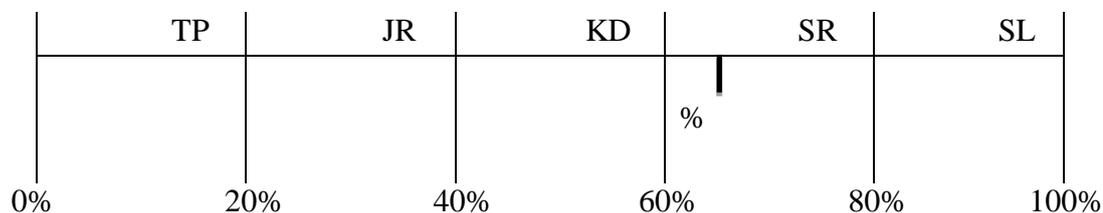
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	3,9
Sering	4	19	76	37,7
Kadang-Kadang	3	30	90	58,8
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		50	176	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan” sebanyak 3,9%, responden yang menyatakan sering sebanyak 37,7%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 58,8%, yang menyatakan Jarang sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 176

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{176}{5 (50)} \times 100\% = 70,4\%$$



3. Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan

Tabel 4. 32 Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan

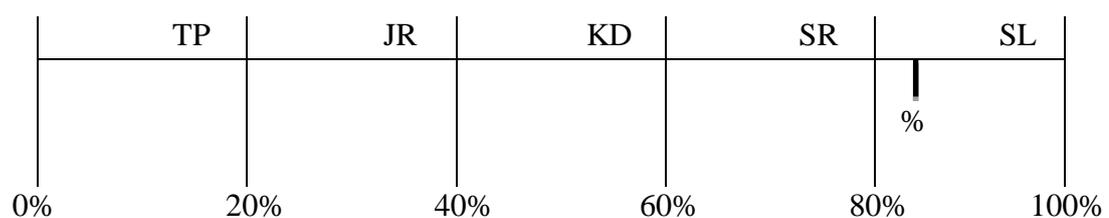
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	27,5
Sering	4	26	104	51
Kadang-Kadang	3	9	27	17,6
Jarang	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	204	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 50 responden yang menyatakan selalu “Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan” sebanyak 27,5%, responden yang menyatakan sering sebanyak 51%, responden yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 17,6%, yang menyatakan Jarang sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat Tidak Pernah sebanyak 2%,. Dengan nilai skor total 204

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{204}{5 (50)} \times 100\% = 81,6\%$$



Tabel 4. 33 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Kualitas			

1	Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan	87,6	82,6
2	Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	71,2	
3	Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan	89,2	
Kuantitas			
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	87,8	86,5
5	Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan	87,8	
6	Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan	84	
Hubungan Antar Karyawan			
7	Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab	86,4	75,8
8	Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis	70,4	
9	Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid	70,8	
Inisiatif			
10	Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan	82,8	78,2
11	Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	70,4	
12	Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan	81,6	
	Jumlah	970	
	N item	12	
	Total	80,83	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator kualitas “Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan” dengan rata-rata tanggapan responden 86,5%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan” dengan rata-rata tanggapan responden 82,6%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis” dengan rata-rata sebesar 75,8%.

4.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 34 Analisis Koefisien Kolerasi *Rank Spearman*

Correlations			Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Spearman's rho	Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	Correlation	1.000	.602**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation	.602**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

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

Sumber :Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 25, dapat diketahui bahwa *rank spearman* adalah 0,602 dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat

Tabel 4.35 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19		Sangat Rendah
0,20 – 0,39		Rendah
0,40 – 0,59		Sedang
0,60 – 0,79	0,602	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi $r = 0,602$ selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = (0,602)^2 \times 100\%$$

$$KD = 36,24 \%$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai efisien determinasi adalah $KD = 36,24\%$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,24% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat di simpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik yakni sebesar 85,50 %, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan reponden mengenai indikator Kelancaran komunikasi sebesar 90% dengan pernyataan “Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan” sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah indicator tanggung jawab kerja dengan pernyataan “ Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan” dengan rata-rata sebesar 82,6%.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat di simpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yakni sebesar 80,83%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%) artinya dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan Pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan reponden mengenai indikator “Kualitas, kuantitas, Hubungan antar karyawan, Inisiatif” Dengan nilai tanggapan responden yang paling besar adalah pada indikator kualitas “Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan” dengan rata-rata tanggapan responden 86,5%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan” dengan rata-rata tanggapan responden 82,6%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis” dengan rata-rata sebesar 75,8%.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Untuk membuktikan hubungan tersebut dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh 0,602, artinya ada hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong mempunyai Hubungan Kuat dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong. Hal ini menunjukan hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Tbk Cabang Cibinong, maka hipotesis diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan divisi bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong adalah sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja non fisik yaitu rata-rata tanggapan sebesar 85,50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik sangat baik, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator (kelancaran komunikasi) yaitu 87,6%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil adalah indikator Tanggung jawab kerja dengan persentase sebesar 82,6%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan yaitu rata-rata tanggapan sebesar 80,83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong Sangat baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator kuantitas dengan persentase 86,5%. Sedangkan nilai rata-rata responden terkecil adalah indikator Hubungan Antar Karyawan dengan persentase sebesar 75,8% .
3. Berdasarkan hasil tabel 4.38 diketahui koefisien kolerasi rank spearman, 0,602 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil koefisien kolerasi rank spearman sebesar 0,602 menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong berada pada kategori kuat dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan bagi PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat kelemahan pada variabel Lingkungan kerja non fisik yaitu pada indikator tanggung jawab kerja. Saran yang dapat diberikan berdasarkan kelemahan pada indikator tanggung jawab kerja perusahaan perlu mengambil peranan dalam membangun *sense of belonging*. arti *sense of belonging* adalah rasa merasa memiliki. Konteks rasa ingin memiliki ini bukan berarti ingin

menguasai tempat kerja. Namun, rasa memiliki yang dimaksud adalah rasa ikut serta berkontribusi dan bertanggung jawab untuk kepentingan operasional visi misi Perusahaan.

Seperti membangun kepercayaan, diskusi secara terbuka, tetapkan tujuan tim Bersama, lakukan penilaian rutin, memupuk ikatan sosial dan berikan apresiasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat kelemahan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pada, Hubungan antar karyawan, saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan indikator tersebut adalah PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong perlu melakukan program yang mendorong karyawan untuk mempererat hubungan antar karyawan agar saling memiliki rasa kekeluargaan satu sama lain.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan memperluas ruang lingkup penelitian mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan guna memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arbetsmiljoverket (2001). *Systematic work Environment Management and Stress*. Danagards Grafiska, Odeshog Swedish
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Calista Sarah Desya (2019). Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. Vol. 4 No. 1 (2019): ISSN:2540-9220 (online) <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/993>.
- Daniel, wahyu (2021, Agustus 8). Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210808155048-17-267008/ketua-ojk-ungkap-kondisi-sektor-keuangan-terkini-saat-pandemi>
- Diah Pranitasari, Salma Fauziah Zahar, Vol.8 No.1, Januari-Juni 2020, *Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia*, ISSN 2502-3632 (Online), 3356-0304 (Paper) <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/4207>. Diakses September 2021
- Dr. Aram Hanna Massoudi, Dr. Samir Salah Aldin Hamdi, Volume 19, Issue 1. Ver. III (Jan. 2017), PP 35-42, *The Consequence of work environment on Employees Productivity Bank Kurdistan Irak* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. https://www.academia.edu/48918458/The_Consequence_of_work_environment_on_Employees_Productivity. Diakses September 2021
- Dr. Sopiah, M.Pd., MM & Dr. Etta mamang Sangadji, M.Si.(2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset.
- Fahmi, Irham. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L., dkk. (2016). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses, Terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke 9 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hizbul, Farid, Muna, Suherlan (2022). *Islamic Rural Bank Employee Performance Role of Motivation, Compensation, and Work Environment* ISSN(p) 2549 – 4988 ISSN(e) 2550 – 1267 <https://ejournal.uin-suka.ac.id/febi/ekbis/index>. Diakses 5 Januari 2022
- Ir. M. Budihardjo (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Ke 1, Jakarta : Penerbit Raih asa sukses, Cibubur Jakarta.

- Inggrit Natalia Maringka. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Cabang utama manado
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/16653/16153>.
- Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh ,2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerjaan: Studi Kasus Perusahaan Teknik di Yordania* . Volume 12, Number 24 (2017) https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
 Diakses 8 Juni 2021
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Cetakan Ke-4. PT GRAFINDO, Depok.
- Linnda Durre. (2010), *Surviving The Toxic Workplace*. Ebook ISBN 978-0-07-166786-9
- Lars Foldspang et al (2014), *Working Environment And Productivity*. Ebook ISBN 978-92-893-2812-0
- Muh. Salahuddin, Titik Husnawati Amini (2022) *Employee Performance and its Relation to Education, Work Experience, Personality, and Work Environment: Empirical Evident From Bank Madina Syariah*. ISSN: 2477-6157; E-ISSN 2579-6534
<https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/6396> diakses 5 januari 2022
- Mufidah, Zahrotul (2017) *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja , dan lingkungan kerja non fisik terhadap Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri* Vol. 01 No. 05 Tahun 2017 ISSN : 2599-0748
http://simki.unpkediri.ac.id/edisi_jurnal/Simki-Economic/5/ diakses 16 Maret 2022
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Saiful Bahri (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya : Jakad Publishing.
- Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018), *Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza, Vol. 4 No. 1, Juni 2018, Hal. 51-66 P-ISSN: 2502-1400, E-ISSN: 2502-5678*
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/1110> Diakses 16 Maret 2022
- Nabawi, Rizal., (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 2, No , September 2019, 170-183, ISSN 2623-2634. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667/3933>.
 Diakses 2 Januari 2022
- Nitisemito. Alex S., (2016), *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurdin Batjo & Mahadin Shaleh (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timur

- Olusegun Emmanuel & Olusoji James (2020) *Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria*. Rajagiri Management Journal : Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, University of Lagos, Akoka, Lagos, Nigeria. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-01-2020-0002/full/html?utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=Rajagiri Management Journal TrendMD 1. Diakses 6 Juni 2021
- Peter Batholomew , Christiana J. Bakut. vol. 6 Issue 1, Maret, 2019, *Work Environment and Employee Work Performance in Selected Deposit Money Banks in Bayelsa State, Nigeria*, ISSN: 2617-6513 (Online), ISSN: 2409-0263 <https://iuiu.ac.ug/journaladmin/iujm/ArticleFiles/7702.pdf> Diakses September 2021
- R Vinny Fatika Syahri Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Salak Tower Hotel Bogor <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1437>.
- Raymond, Anne, Mihalja (2020) *Human resource management*. National Library of Australia
- Ramlan, (2018). Pengaruh Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DI Pusat Informasi Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Vol. 4 No. 2, Des. 2018, Hal. 145-162, P-ISSN: 2502-1400, E-ISSN: 2502-5678. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>. Diakses Desember 2021
- Restuhadi Reza, Sembiring Jafar (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement DI PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Micro Banking dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. Vol.4, No.3 Desember 2017 | Page 2530, ISSN : 2355-9357.
- Rivai, Z. V. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert Tua Siregar, Syafrida Hafni Sahir, Sisca, Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul, Efendi Sianturi, Hengki MP. Simarmata, Erika Revida, Sukarman Purba (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Robbins, Stephen P., 2017, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siti Hadidai , Agustina Dwiangga Laksmi, Moerdiati Poeji Rahayoe (2020) *Relationship Between Perception Of Work Environment Conditions and Employee Performance At Bank Syariah Mandiri*, Indonesia Volume 4, Issue 4 ISSN: 2601-1972 <https://oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/934> diakses 5 Januari 2022
- Sri Larasati (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman : Deepublish
- Sri Langgeng Ratnasari (2019) *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan : Qiara Media

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti, "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Sedarmayanti," Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Refika Aditama, Bandung, 2017
- Sedarmayanti, 2018, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Bandung Mandar Maju.
- Setiawan, D.P. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Macanan Jaya Cemerlang. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.http://eprints.uny.ac.id/43245/1/DaniPradityaSetiawan_12808141005.pdf. Diakses tanggal 06 Juni 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016) *Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukamto, Akbar (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda* pISSN: 2252-4266 - eISSN: 2615-3394 .<http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/364/325> diakses 16 Maret 2022.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, S. (2020). *Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT . Hartono Istana Technology at Semarang*. Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 1(1), 13–29.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wylda Olivia Kowey, Vol.5, No. 1, (Januari-Juni)ng Ambon, 2018: 20-37 Anteseden Kinerja Karyawan PT Bank Maluku dan Maluku Utara, ISSN-E: 2597-6990 20 ISSN-P:2442-4951
http://journal.uin_alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/4643. Diakses 8 September 2021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Alif Saputra
Alamat : Perum Cibinong City Blok K No 03 RT 002 RW
018, Kecamatan Cibinong, Kelurahan Sukahati,
Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 02 Juni 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Muara Beres
• SMP : SMPIT Anugerah Insani
• SMA : SMA Plus PGRI Cibinong
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 1 Desember 2022
Peneliti,

(Muhammad Alif Saputra)

LAMPIRAN

Lampiran. 1 Arsip Surat Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor: 1057/CIB-ASU/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budi Jamaludin
Jabatan : Pemimpin Cabang

Dengan ini menerangkan bahwa;

Nama : Muhammad Alif Saputra
NIM : 021118331
Program Studi : Manajemen
Sekolah : Universitas Pakuan

Benar telah melaksanakan Penelitian di bank **bjb** Cabang Cibinong terhitung sejak 02 Juni 2021 sampai dengan 31 Oktober 2022 dan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian kami sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, Tbk
CABANG CIBINONG


bank bjb
kantor cabang cibinong

BUDI JAMALUDIN
Pemimpin Cabang

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Alif Saputra

NPM : 021118331

Program Studi : Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Menyatakan dalam surat perjanjian ini bahwa Apabila ada risiko terkena Virus Covid-19 selama Riset Penelitian berlangsung, Bukan Sepenuhnya tanggung jawab pihak Bank BJB Kantor Cabang Cibinong. Seperti :

1. Biaya Perawatan
2. Test Covid-19
3. Biaya Pengobatan
4. Dan Biaya yang lainnya terkait penanganan Covid-19

Demikian Surat perjanjian ini dibuat dengan penuh kesadaran, dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga

Bogor, 07 Mei 2021

Yang membuat pernyataan,

Mengetahui,

a.n Dekan

Wakil Dekan I



07-05-2021

(Dr. Chaidir, SE., MM.)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alif Saputra'.

(Muhammad Alif Saputra)

NPM : 021118331

Lampiran. 2 Kuesioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini tentang Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Muhammad Alif Saputra

KUESIONER PENELITIAN

**“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI BISNIS PT BANK BJB Tbk CABANG CIBINONG”**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kotak yang telah disediakan.

1. Nama

2. Jabatan

3. JenisKelamin

Pria Wanita

4. Usia

Di bawah 25 tahun Antara 39 – 51
 Antara 26 – 38 tahun Di atas 50 tahun

5. Pendidikan

SMA/STM S1 S2
 Diploma

6. Lama Bekerja

Di bawah 1 tahun Lainnya
 1 – 5 tahun
 5 – 10 tahun
 Di atas 10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Angket ini tidak dimaksudkan untuk menilai/menguji karyawan, melainkan semata-mata untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu anda diminta untuk mengisinya dengan jujur. **Kerahasiaan identitas karyawan dijaga sepenuhnya.** Terimakasih.

1. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, yaitu sebagai berikut :

5 = SS (Sangat Setuju)

4 = S (Setuju)

3 = RR (Ragu-Ragu)

1 = TS (Tidak Setuju)

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

A. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Tanggung Jawab Kerja						
1.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
Perhatian Dan Dukungan Pemimpin						
4.	Saya merasa pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan					
5.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan					
6.	Pimpinan memberikan bantuan ketika saya sedang kesulitan dengan pekerjaan					
Kerjasama Antar Kelompok						
7.	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja					
8.	Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain					
9.	Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja					

Kelancaran Komunikasi						
10.	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
11.	Saya selalu menjalankan kekompakan dalam mengerjakan pekerjaan					
12.	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan					
Suasana Kerja						
13.	Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan saya semangat dalam bekerja					
14.	Saya lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan secara individu					
15.	Suasana kerja yang kondusif menciptakan daya bertindak kreatif					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini.

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI BISNIS PT BANK BJB Tbk CABANG CIBINONG”

III. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kotak yang telah disediakan.

3. Nama

4. Jabatan

3. JenisKelamin

Pria
 Wanita

4. Usia

Di bawah 25 tahun
 Antara 39 – 51
 Antara 26 – 38 tahun
 Di atas 50 tahun

5. Pendidikan

SMA/STM
 S1
 S2
 D1
 D3

6. Lama Bekerja

Di bawah 1 tahun
 S3
 1 – 5 tahun
 5 – 10 tahun
 Di atas 10 tahun

IV. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER KINERJA KARYAWAN

Angket ini tidak dimaksudkan untuk menilai/menguji karyawan, melainkan semata-mata untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu anda diminta untuk mengisinya dengan jujur. **Kerahasiaan identitas karyawan dijaga sepenuhnya.** Terimakasih.

Petunjuk pengisian :

1. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, yaitu sebagai berikut :

5 = SL (Selalu)

4 = SR (Sering)

3 = KD (Kadang-Kadang)

2 = JR (Jarang)

1 = TP (Tidak Pernah)

A. Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin					

	untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan					
2.	Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan					
3.	Karyawan senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan					
Kuantitas						
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Karyawan sangat disiplin mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
6.	Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan					
Hubungan Antar Karyawan						
7.	Hubungan kerja masing-masing karyawan di lingkungan pekerjaan harus ditingkatkan agar lebih akrab					

8.	Hubungan sesama karyawan dilingkungan perusahaan sudah sangat harmonis					
9.	Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing karyawan sangat solid					
Inisiatif						
10.	Karyawan senantiasa membuat rencana pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan					
11.	Karyawan memiliki inisiatif berdiskusi dengan rekan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan					
12.	Diluar jam pekerjaan karyawan inisiatif mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diagendakan oleh perusahaan					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini.

Lampiran. 3 Rank Spearman

No	Total X	Total Y
1.	63	45
2.	60	38
3.	67	46
4	74	55
5	57	48
6	61	47
7	62	47
8	73	46
9	60	53
10	68	50
11	72	47
12	54	44
13	60	46
14	70	50
15	63	40
16	60	40
17	71	49
18	72	49
19	60	45
20	60	46
21	60	46
22	63	46
23	62	47
24	73	51
25	70	48
26	60	48
27	62	49
28	74	53
29	66	49
30	61	47
31	68	49
32	65	47
33	74	51
34	68	48
35	60	47
36	61	46
37	62	46
38	63	46
39	61	48
40	71	51
41	68	49

42	61	50
43	65	47
44	72	51
45	67	49
46	61	46
47	67	49
48	65	47
49	72	51
50	69	49

Respon de n	Lingkungan Kerja Non Fisik (X)															T ota l X	Kinerja karyawan (Y)												Tot al Y
	X .1	X .2	X .3	X .4	X .5	X .6	X .7	X .8	X .9	X .10	X .11	X .12	X .13	X .14	X .15		Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7	Y .8	Y .9	Y .10	Y .11	Y .12	
1	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	63	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	67	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	2	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	55
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	61	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	47
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	53
10	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	68	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	50
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	1	47
12	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	54	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	44
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	60	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	46
14	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	70	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	50
15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	63	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
16	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	60	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	40
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	71	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
25	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	48
26	4	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	60	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	48

27	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	62	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	49
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	53
29	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	66	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	49
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68	5	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	49
32	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	65	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	47
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	5	51
34	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	68	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
36	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
37	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
39	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	71	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	51
41	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	68	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	49
42	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	61	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	50
43	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	65	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	47
44	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	72	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	51
45	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	67	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	49
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
47	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	67	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	49
48	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	65	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	47
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	72	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	5	51
50	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	69	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49

Lampiran. 4 Variabel X 30

4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	70
5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	63
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	57
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
4	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	60
3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	62
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	61
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	54
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	60
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	70
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	63
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	62
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	68

Lampiran. 6 Uji Validitas X Spss 25

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.1 1	X.1 2	X.13	X.14	X.15	Total X
X.1	Pearson Correlation	1	.476*	.388*	.239	.576*	.210	.418*	.179	.296	.522*	.317	.368*	-.028	.088	.176	.547**
	Sig. (2-tailed)		.008	.034	.204	.001	.265	.022	.344	.112	.003	.088	.046	.881	.645	.353	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.476*	1	.199	.198	.213	.264	.345	.431*	.535*	.683*	.334	.495**	.334	.075	.300	.627**
	Sig. (2-tailed)	.008		.291	.295	.258	.159	.062	.017	.002	.000	.072	.005	.071	.696	.107	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.388*	.199	1	-.139	.465*	.004	.372*	.060	.370*	.108	.285	.465**	.114	.299	.117	.433*
	Sig. (2-tailed)	.034	.291		.463	.010	.985	.043	.754	.044	.570	.127	.010	.549	.109	.538	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	.239	.198	-.139	1	.136	.557**	.074	.333	.207	.050	.179	.329	.238	.259	-.036	.387*
	Sig. (2-tailed)	.204	.295	.463		.475	.001	.699	.072	.273	.792	.343	.076	.205	.167	.849	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.576*	.213	.465*	.136	1	.222	.487*	.116	.577*	.508*	.641**	.595**	.277	.412*	.266	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001	.258	.010	.475		.239	.006	.541	.001	.004	.000	.001	.138	.024	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	.210	.264	.004	.557**	.222	1	.240	.537*	.185	.288	.124	.326	.483*	.273	.312	.541**
	Sig. (2-tailed)																
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Sig. (2-tailed)	.002	.000	.017	.034	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.10	Pearson Correlation	.462*	.544**	.445*	.074	.510**	.367*	.586**	.155	.006	1	.404*	-.107	.542*
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.014	.697	.004	.046	.001	.414	.973		.027	.575	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.370*	.375*	.534**	.368*	.426*	.299	.792**	.190	.326	.404*	1	.018	.659*
	Sig. (2-tailed)	.044	.041	.002	.046	.019	.108	.000	.316	.079	.027		.924	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.049	.139	.214	.573**	.153	.382*	.071	.481*	.532**	-.107	.018	1	.528*
	Sig. (2-tailed)	.797	.465	.257	.001	.420	.037	.710	.007	.002	.575	.924		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	.497**	.527**	.636**	.692**	.682**	.757*	.710**	.652*	.678**	.542**	.659**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).