



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. MELU BANGUN WIWEKA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Aries Andriansyah

021117250

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2022



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. MELU BANGUN WIWEKA**

SKRIPSI

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA.

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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. MELU BANGUN WIWEKA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada Hari: Kamis, Tanggal : 27 Desember 2022

Aries Andriansyah
021117250

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang,
Sri Hartini, Dra., MM.



Ketua Komisi Pembimbing,
Angka Priatna, S.E., MM.



Anggota Komisi Pembimbing,
Ramlan, S.E., MM.



Pernyataan Pelimpahan Hak Cipta

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aries Andriansyah

NPM : 021117250

Judul Skripsi : Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka

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

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

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

Bogor, Desember 2022



Aries Andriansyah
021117250

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi 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 Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

ARIES ANDRIANSYAH. 021117250. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka. Dibawah bimbingan ANGKA PRIATNA dan RAMLAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi – kondisi pada periode tertentu yang terjadi pada objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan kuisioner dengan skala ordinal. Penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka adalah sebesar 0,683 dengan signifikan 0,01. Nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka diterima, atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Melu Bangun Wiweka”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka Pengajuan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan tahun 2022. Dalam penulisan Skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang tercinta, yang sudah merawat, membesarkan dengan penuh kasih sayang juga mendoakan dan semangat yang tidak pernah putus kepada saya.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro sasongko, Ak., M.M., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
5. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan Akademik Bid.Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia
6. Bapak Prof. Dr Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.P., M.M selaku Asisten Progran Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Angka Priatna, SE, MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing.
9. Bapak Ramlan, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis.
11. Teman seperjuangan semuanya terutama untuk kelas G Manajemen 2017 dan Raihana Camilia yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan Skripsi penelitian ini.
12. Saudra-saudaraku yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan Skripsi penelitian ini.

Harapan peneliti semoga penulisan Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya. Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, Desember 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Lingkungan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	11
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.3 Kinerja Karyawan	16
2.3.1 Pengertian Kinerja	16
2.3.2 Metode-Metode Penilaian Kinerja	17
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Kinerja Karyawan	18
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	19
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.5 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.4 Operasionalisasi Variabel	27
3.5 Metode Penarikan Sampel	29
3.6 Metode Pengumpulan Data	29
3.7 Uji Instrumen	30
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Metode Analisis	34
3.8.1 Analisis Deskriptif	34
3.8.2 Analisis Kuantitatif	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1. Sejarah PT Melu Bangun Wiweka.....	38
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	38
4.1.4 Profil Responden.....	40
4.2 Analisis Data.....	42
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	42
4.2.2. Analisis Inferensial.....	63
4.3 Pembahasan.....	64
4.3.1 Lingkungan Kerja Pada PT Melu Bangun Wiweka.....	64
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Melu Bangun Wiweka.....	65
4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Melu Bangun Wiweka.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

1.1 Perusahaan Pelaksana Kontruksi Swasta	1
1.2 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Lingkungan Kerja Karyawan PT Melu Bangun Wiweka	3
1.3 Target dan Realisasi Pengguna PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2019 – 2021	4
1.4 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2020 – 2021	5
2.1 Penelitian Sebelumnya	21
3.1 Operasional Variabel	28
3.2 Skala Lickert Lingkungan Kerja	30
3.3 Skala Lickert Kinerja Karyawan	30
3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	31
3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	32
3.6 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas	33
3.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	33
3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	34
3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi	35
4.1 Jenis kelamin responden.....	40
4.2 Usia responden.....	41
4.3 Lama Bekerja.....	42
4.4 Pendapat Responden Lampu penerangan berfungsi dengan baik	43
4.5 Pendapat Responden Tentang Penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai	44
4.6 Pendapat Responden Tentang Penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan	45
4.7 Pendapat Responden Tentang Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	46
4.8 Pendapat Responden Tentang Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai	47
4.9 Pendapat Responden Tentang Terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja	48
4.10 Pendapat Responden Tentang Standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan	49
4.11 Pendapat Responden Tentang Memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur	49
4.12 Pendapat Responden Tentang Selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja	50
4.13 Pendapat Responden Tentang Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	51
4.14 Pendapat Responden Tentang Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	52
4.15 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Lingkungan Kerja.....	52
4.16 Pendapat Responden Tentang Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur).....	54

4.17	Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti...	55
4.18	Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan.....	55
4.19	Pendapat Responden Tentang Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.....	56
4.20	Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan	56
4.21	Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan	57
4.22	Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Lain Jika Pekerjaan Sendiri Sudah Selesai	58
4.23	Pendapat Responden Tentang Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim.....	59
4.24	Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim	59
4.25	Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama – sama	60
4.26	Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan	61
4.27	Hasil Uji Korelasi.....	63
4.28	Hasil Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

1.1 Konstelasi Penelitian	26
3.1 Interpretasi Hasil	35
4.1 Struktur Organisasi PT Melu Bangun Wiweka.....	39
4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden.....	41
4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Codingan Variable Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan	68
Lampiran 3 Dokumentasi.....	71
Lampiran 4 Riwayat Hidup.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi konstruksi terus mengalami kemajuan yang sangat pesat. Di mana, ditandai dengan munculnya berbagai jenis material dan peralatan yang modern dan dikutip dari situs kementerian pendidikan dan kebudayaan (kemdikbud), pada awalnya manusia hanya memanfaatkan apa yang ada di alam sebagai tempat tinggal untuk kebutuhan sehari-hari. Pada zaman dahulu manusia menjadikan gua sebagai tempat tinggal. Namun seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, manusia mulai memanfaatkan apa yang ada pada alam untuk membuat infrastruktur dan bangunan seperti dari, batu, tanah, dan kayu. Ilmu pengetahuan teknologi terus berkembang dengan sangat pesat. Sehingga membuat manusia mulai menggunakan bahan-bahan olahan hasil rekayasa bahan alam atau industri yang memiliki kekuatan, keindahan untuk bahan infrastruktur.

Dulu manusia memakai bambu sebagai dinding rumah, saat ini hampir sebagian besar manusia memilih tembok yang terbuat dari bata semen dan bata sebagai dinding. Kemajuan teknologi konstruksi tidak hanya dari bahan-bahan yang digunakan, tapi juga alat-alat yang digunakan untuk membuat produk konstruksi. Untuk saat ini banyak alat-alat pertukangan berteknologi canggih yang bisa mempermudah dan mempercepat pekerjaan konstruksi. Dulu alat yang digunakan masih bersifat sederhana dan itu membutuhkan waktu pengerjaan yang lebih lama. Dengan kemajuan alat dan bahan konstruksi yang semakin baik, maka bentuk konstruksi yang ada saat ini pun menjadi semakin beragam terutama di kota-kota besar.

Proyek konstruksi merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan tujuan tertentu dalam batasan waktu, biaya dan mutu tertentu. Pada proyek konstruksi selalu memerlukan *resources, material, machine, method, money, information*, dan *time* dalam pengerjaannya. Sektor bangunan dan konstruksi Indonesia sedang mengalami pertumbuhan berkelanjutan, dengan adanya peningkatan pengeluaran salah satunya yaitu dari pihak swasta. Berikut ini adalah beberapa perusahaan pelaksana konstruksi swasta yang ada di Indonesia:

Tabel 1.1 Perusahaan Pelaksana Kontruksi Swasta

No	Perusahaan Pelaksana Kontruksi	Rate (5,0)
1	PT BERTAM	5,0
2	PT Melu Bangun Wiweka	4,5
3	PT MHE Demag Depo Cibitung	4,6
4	PT Mekatel	5,0
5	PT Bintang Multi Cipta	5,0

Sumber: data sekunder yang diolah,2022

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat beberapa perusahaan pelaksana konstruksi swasta yang ada di Indoensia. Dimana *rate review* tersebut menunjukkan respon pengunjung terhadap perusahaan yang didapatkan dengan memberikan ulasan melalui *website*. Dapat dilihat pada PT BERTAM, PT Mekatel, dan PT Bintang Multi Cipta memiliki *rate review* sebesar 5,0, PT MHE Demag Depo Cibitung memiliki *rate review* 4,6, sedangkan PT Melu Bangun Wiweka memiliki *rate review* sebesar 4,5. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa PT BERTAM, PT Mekatel, dan PT Bintang Multi Cipta memiliki *rate review* terbesar dibandingkan yang lainnya, dan yang memiliki *rate review* terkecil yaitu pada PT Melu Bangun Wiweka. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh PT Melu Bangun Wiweka agar dapat meningkatkan jumlah penggunaan jasa mereka agar dapat menambah ulasan dari *review* yang diterima sehingga dapat mendapat *rate* tinggi agar PT Melu Bangun Wiweka dapat direkomendasikan sebagai tempat pelaksana konstruksi terbaik.

Salah satu upaya untuk meningkatkan penggunaan jasa tersebut, tentu dibutuhkan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk pencapaian target yang telah ditentukan. Tinggi rendahnya semangat kerja tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu terkait Dari beberapa faktor tersebut salah satunya yaitu mengenai keamanan dan perlindungan dalam bekerja atau yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk mengukur lingkungan kerja pada suatu perusahaan dapat menggunakan indikator dari variabel tersebut. Indikator lingkungan kerja kerja terdiri dari Penerangan Cahaya di tempat kerja, Fasilitas, Keamanan di tempat kerja, Hubungan kerja.

PT Melu Bangun Wiweka saat ini memiliki total karyawan sebanyak 178 yang terdiri dari bagian Office, Marketing, R&D, PR dan operasional. Bagian operasional memiliki jumlah SDM terbanyak, maka dari itu dalam penelitian ini difokuskan pada bagian operasional. Untuk mengetahui gambaran permasalahan yang ada pada lingkungan kerja, maka peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra survey kepada 30 karyawan terkait dengan pengukuran lingkungan kerja pada PT Melu Bangun Wiweka. Berikut hasil tanggapan responden mengenai pra survey lingkungan kerja karyawan bagian produksi PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2021:

Tabel 1.2 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2021

No	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata - rata tanggapan	Rata - rata Indikator
		ST	TS	RR	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Penerangan Cahaya di tempat kerja							
1	Lampu penerangan berfungsi dengan baik	1	4	5	10	10	6	6
2	Penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai	1	3	4	14	8	6	
3	Penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan	2	4	4	14	6	6	
	Fasilitas							
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	2	4	6	12	6	6	6
2	Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai	2	4	10	5	9	6	
3	Terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja	1	4	5	10	10	6	
	Keamanan di tempat kerja							
1	Standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan	-	4	5	13	8	7,5	7,5
2	Memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur	-	4	2	19	5	7,5	
3	Selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja	-	2	5	17	6	7,5	
	Hubungan kerja							
1	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan	2	4	4	14	6	6	6
2	Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	1	2	5	11	11	6	
3	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	2	4	6	12	6	6	
Rata-rata penelitian								6,4

Sumber: data sekunder yang diolah,2022

Rata - rata penelitian merupakan nilai yang dapat dijadikan sebagai acuan atau nilai tertinggi dalam pra survey yang dibandingkan dengan nilai rata-rata pada

masing - masing indikator pada hasil pra survey tersebut. Sesuai dengan hasil data pra survey di atas, diketahui jika nilai rata-rata penelitian dalam pra survey lingkungan kerja yaotu sebesar 6,4. Nilai rata-rata pada setiap instrument penelitian pra survey didapatkan dari perhitungan dengan menjumlah seluruh tanggapan dibagi dengan jumlah jawaban yang dijawab responden, dan nilai rata-rata penelitian didapatkan dari jumlah rata-rata insturmen keseluruhan dibagi dengan jumlah instrument tersebut. Kemudian, nilai rata – rata dibandingkan dengan nilai rata – rata peneltian, nilai rata-rata instrument yang baik berada dibawah rata-rata penelitian sedangkan jika nilai rata-rata instrument berada dibawah nilai rata-rata penelitian maka dikatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil dari kuisisioner pra Survey lingkungan kerja pada tabel 1.1 menunjukkan bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT Melu Bangun Wiweka saat ini. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang di bagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja saat ini berada dibawah rata rata penilaian sebesar 6,4 yang terjadi pada Penerangan Cahaya di tempat kerja, Temperatur di tempat kerja, dan Kebersihan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dapat diukur melalui indikator pada variabel tersebut. Untuk mengukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan bisa dengan menggunakan indikator dari varibel tersebut. Menurut Mangkunegara (2016) indikator dari variabel kinerja karyawan diantaranya yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, inisiatif dan kerja sama. Dalam penelitian ini salah satu indikator yang digunakan yaitu indikator kuantitas yang berkaitan dengan target dan pencapaian penggunaan jada pada PT Melu Bangun Wiweka. Berikut data target dan realisasi pencapaian penggunaan jasa PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2019 - 2021:

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Karyawan PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2019 - 2021

No	Tahun	Target dan Realisasi		Persentase (%)
		Target (Penggunaan Jasa)	Realisasi (Penggunaan Jasa)	
1	2020	47	31	66
2	2021	59	37	63

Sumber: PT Melu Bangun Wiweka Tahun, 2022

PT Melu Bangun Wiweka merupakan perusahaan konstruksi yang memiliki serangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan tujuan tertentu dalam batasan waktu, biaya dan mutu tertentu. Sehingga, PT Melu bangun wiweka akan terus menentukan target atas penggunaan jasa pada perusahaan setiap tahunnya. PT Melu

Bangun Wiweka terdiri dari beberapa bagian, diantaranya: Office, Marketing, R&D, PR dan operasional. Bagian operasional memiliki jumlah SDM terbanyak, maka dalam penelitian ini difokuskan pada bagian operasional yang merujuk pada target dan realisasi target proyek yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa PT Melu Bangun Wiweka telah menetapkan target setiap tahunnya yaitu dengan persentase target tercapai sebesar 100% setiap tahunnya. Pencapaian tertinggi yaitu pada tahun 2020 dengan realisasi sebesar 31 penggunaan jasa dari target 47 penggunaan jasa dengan persentase 66% dan untuk realisasi terendah yaitu pada tahun 2021 sebesar 37 penggunaan jasa dari target 59 penggunaan jasa dengan persentase 63%. Dan jika dilihat secara keseluruhan, belum ada yang dapat mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan data tersebut dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka kurang baik.

Selain dengan melihat pencapaian target kerja kita dapat melihat juga kualitas kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat tingkat kualitas kerja karyawan berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka yang dilakukan oleh atasan mereka:

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2020 - 2021

Periode Penilaian	Penilaian Kinerja	Bobot Target	Nilai Kinerja
Rata-rata Penilaian Tahun 2020	Prestasi Kerja	90	90
	Inisiatif	90	87
	Pencapaian Target	95	95
	Kedisiplinan	100	95
	Keterampilan Kerja	90	85
	Tanggung Jawab	90	87
	Rata-Rata		89,83
Rata-rata Penilaian Tahun 2021	Prestasi Kerja	90	87
	Inisiatif	90	85
	Pencapaian Target	95	80
	Kedisiplinan	100	85
	Keterampilan Kerja	90	70
	Tanggung Jawab	90	75
Rata-Rata		80,33	

Sumber: PT Melu Bangun Wiweka,2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan penilaian hasil kerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka diketahui jika nilai rata-rata penilaian kinerja tahun 2021

lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata penilaian kinerja tahun 2020. Jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tersebut, tahun 2021 hampir selalu dibawah bobot target yang telah ditentukan oleh perusahaan dibandingkan dengan tahun 2020. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh PT Melu Bangun Wiweka agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya karena Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Dengan rendahnya penilaian kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka perlu untuk diperhatikan. Rendahnya penilaian kinerja tersebut dapat dengan jelas dilihat melalui target yang tidak pernah tercapai selama tahun tersebut oleh karyawan PT Melu Bangun Wiweka.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MELU BANGUN WIWEKA”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kuisioner pra survey pada penerangan cahaya di tempat kerja, fasilitas, keamanan di tempat kerja, hubungan kerja menunjukkan kondisi lingkungan kerja saat ini berada dibawah rata rata penilaian sebesar 6,4
2. Tidak tercapainya target yang telah ditentukan selama tahun 2019 - 2021
3. Penilaian kinerja pegawai yang tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka?
3. Bagaimana Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan karyawan PT Melu Bangun Wiweka

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada PT Melu Bangun Wiweka.

2. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan referensi sebagai bahan kajian melakukan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia atau Human Resources merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2019), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2017) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and fairness concern.”* Yang artinya “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan”

Menurut Sutrisno (2019), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya

Menurut Hasibuan (2019), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Menurut Sutrisno (2019), “MSDM juga dapat merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Dari definisi-definisi diatas maka Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni memadukan berbagai kegiatan-kegiatan manajemen dalam mempengaruhi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasinya secara terencana, terarah, dan terkendali agar terwujudnya suatu tujuan bersama yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka

mencapai tujuan organisasi atau proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Veithzal Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Beberapa pendapat yang disampaikan para ahli mengenai manajemen memperhatikan bahwa manajemen memiliki keterkaitan yang sangat intim dengan organisasi. Faisal Ikhrum: 2015 dalam Tesis, berdasarkan konsep Flippo, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi lima fungsi, yaitu :

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pemberian Kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia/pemutusan hubungan kerja

Lima fungsi yang diungkapkan berdasarkan konsep yang dikemukakan dalam hubungannya dengan manajemen secara umum yaitu planning, organizing, actuating, controlling pada hakikatnya dihubungkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan keseluruhan proses planning, organizing, actuating dan controlling yang dilakukan dan ditujukan untuk kegiatan yang berhubungan dengan manusia/pegawai yaitu meliputi : pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian serta pemeliharaan dan pelepasan sumber

daya manusia/pemutusan hubungan kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, proses manajemen bersifat lebih fokus untuk menangani keberadaan sumber daya manusia serta faktor – faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan beberapa uraian diatas mengenai fungsi manajemen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi manajemen adalah suatu proses yang efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang ada melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kusumaputri (2015) praktik-praktik MSDM yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan, dan kompensasi. Praktik – praktik tersebut dirancang untuk memberikan keterampilan, insentif, pengetahuan, dan wewenang kepada karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan dengan kinerja tinggi biasanya dalam jangka panjang diikuti dengan peningkatan produktivitas dan peningkatan kinerja keuangan. Banyak penelitian juga menunjukkan bahwa lebih baik meningkatkan efektivitas manajemen SDM secara keseluruhan, daripada berfokus pada satu atau dua proses yang tidak berkaitan langsung misalnya proses gaji dengan proses seleksi. Bisa jadi ada sistem SDM yang terbaik, namun yang harus diperhatikan adalah praktik-praktik SDM sebisa mungkin harus selaras dan serasi dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus mendukung peningkatan kinerja organisasi/perusahaan secara positif.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, maka perusahaan pun tidak akan terlepas dari praktik-praktik atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Berikut ini akan ditampilkan contoh tabel praktik-praktik atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi ataupun yang berkinerja tinggi.

Semua aktivitas sumber daya manusia yang dilakukan dalam organisasi merupakan kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu : semua aktivitas terkait proses mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi dan pelepasan/PHK. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi juga menjadi pertimbangan dalam MSDM, hal ini dikarenakan dalam kenyataannya antara konsep ataupun teori yang ada akan mengalami perubahan dan penyesuaian pada saat penerapan dalam aplikasinya.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hubungan team kerja di dalam ruang lingkup kerja di mana akan saling berinteraksi antar sesama karyawan , disini akan menjadi

tolak ukur suatu keberhasilan untuk mencapai target yaitu kekompakan dalam bekerja, menciptakan kenyamanan antar sesama karyawan, dan bahkan kebersihan lingkungan kerja akan menjadi pemicu karyawan dalam bekerja misalnya kebersihan menjadi faktor semangat, kenyamanan, kesegaran dan lain-lain. Sehingga apa yang di targetkan perusahaan untuk mencapai sesuatu tercapai sesuai dengan rencana, berikut beberapa pengertian menurut para ahli : Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Khair, Bismala, Arianty, & Pratami, 2016). Menurut (Sunyoto, 2017), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Mangkunegara (2017). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto, Danang (2015) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.” Berdasarkan pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di artikan keseluruhan , alat pekerjaan, bahan, yang di gunakan karyawan di lingkungan kerja tersebut, dimana lingkungan kerja ini yang menjadi salah satu faktor tercapainya target perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terutama kenyamanan di lingkungan kerja untuk keberhasilan perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti, (2017) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

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

2. Temperatur di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. 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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah main cepatnya denyut jantung karena aktifnya peredaran untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan

membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang Sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/).

7. Bau tidak sedap 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. Pemakai “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara dapat20 digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

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

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiinya musik yang di perdengarkan 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 keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sunyoto, Danang (2015) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh oleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara berkelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu :

- a. Kepemimpinan yang baik Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.
- b. Distribusi informasi yang baik Distribusi dan perindustrian yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.
- c. Kondisi kerja yang baik Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.
- d. Sistem pengupahan yang jelas Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai

tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas atas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya di usahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut :

1. Menaikan produksi dan menekan biaya kerja
2. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
3. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
5. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
6. Memperbaiki moral para pekerja.
7. Lebih mudah untuk melihat.
8. Penggunaan ruang yang lebih baik.
9. Mengurangi perputaran tenaga kerja
10. Mengurangi terjadinya kerusakan.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut cara untuk mengatur suhu udara :

- a. Ventilasi yang cukup Ruang dengan ventilasi yang cukup baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.
- b. Pemasangan kipas angin atau AC Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas

ruangan kerja. Disamping itu, agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

- c. Pemasangan humidifier Dengan alat pengukur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

6. Keamanan Lingkungan

Kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Berdasarkan teori-teori dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik merupakan yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan yang dapat mengakibatkan sistem kerja yang tidak baik dan kondisi kerja yang sangat aman. Kondisi dimana karyawan dapat melakukan aktivitas kerja, dimana lingkungan kerja yang membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut beberapa indikator dari pemberdayaan menurut para ahli:

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini mensidangkan indikator mengadaptasi menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu :

1. Penerangan,
2. Sirkulasi udara,
3. Kebisingan,
4. Fasilitas,
5. Warna

Sedangkan menurut Edy, Sutrisno (2021) indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut ;

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
5. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil nyata yang nampak yang telah di kerjakan oleh karyawan yang dilakukan kepada perusahaan, sehingga pekerjaan itu di nyatakan berhasil atau sukses oleh perusahaan, kinerja juga bisa di sebut gambaran kerja seseorang atau skill kerja seseorang kinerja ini suatu faktor penilaian perusahaan yang menadi tolak ukur suatu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan, berikut beberapa pengertian menurut para ahli :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan Arianty, et al.,(2016).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam Edison, Anwar, & Komariah, (2016) Menurut Hasibuan, (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam

pekerjaan itu. Berdasarkan pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang dampak di perlihatkan oleh karyawan kepada perusahaan, dan terbukti tujuan organisasi atau perusahaan tercapai dengan baik oleh 25 para karyawan, dengan ini kita bisa katakan kinerja para karyawan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan

2.3.2 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2015), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik

8. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

Menurut Bintaro (2017) ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu :

1. Grafik skala kecepatan (Graphic rating scale)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (forced choice rating)
3. Cara penilaian dengan esay (Essay appraisal techniques)
4. Daftar pengecekan kinerja (perf romance checklist)

Teknik kejadian kritis (Critical incident technique) Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa metode-metode penilaian kinerja pada intinya metode/teknik cara menilai kinerja/pegawai yang ada di suatu tempat kerja untuk memcapainya kinerja karyawan yang unggul serta memberi suatu keuntungan bagi tempat kerja tersebut/perusahaan.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mencapai tingkat Kinerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli, yaitu: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno, (2016) yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin kerja dan inisiatif.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Mangkunegara (2019) adalah :

- 1.Faktor kemampuan .
- 2.Faktor motivasi.

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

- 1.Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2.Sarana Pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji), jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja diantaranya yaitu mengenai kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, efisiensi, komitmen organisasi, otoritas tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif, faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut beberapa indikator dari pemberdayaan menurut para ahli:

Menurut Sutrisno, (2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016) yaitu :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah :

1. Kualitas kerja.
2. kuantitas kerja.
3. keandalan dan sikap

Berdasarkan pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja diantaranya yaitu mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap dan disiplin waktu itu semua adalah termasuk indikator kinerja yang sangat mendukung kelangsungan dalam ke efektifan bekerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

Berikut beberapa penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini karena memiliki beberapa kesamaan terutama dari segi variabel yang diteliti maupun indikator dan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1	Armansyah Putra, Rizali Hadi, Hairudinoor (2021) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Budi Anugrah Bersama	Variabel X 1. Lingkungan Kerja Variabel Y 1. Kinerja Karyawan	1.Penerangan 2.Suhu udara 3.Suara bising 4.Penggunaan warna 5.Ruang gerak yang diperluka 6.Keamanan kerja 7.Hubungan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori survey jenis assosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 orang. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5%.	Hasil penelitian dan pembahasan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan pembagian kuesioner kepada karyawan, sehingga di simpulkan jika kedua variabel tersebut memiliki hubungan sebesar 0,720 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan hal itu juga selaras dengan hasil dimana terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bersama, dengan lingkungan kerja karyawan adalah 72 %, sedangkan 28 % sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini.

2	<p>Inti Kusuma Anugrahi (2020)</p> <p>Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas-Asbestos Cement Industry Salati ga</p>	<p>Variabel X</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Disiplin Kerja <p>Variabel Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality orientasi 2. Problem Solving skills 3. Planning skills 4. Teamwork 5. Self learning capacity 6. Leadership 7. 5R 8. K3 9. Kedisiplinan 10. Absensi 11. Furniture 12. Kebisingan 13. Fleksibilitas 14. Kenyamanan 15. Komunikasi 16. Pencahayaan 17. Suhu 18. Kualitas 	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey jenis assosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 orang. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5% dan adanya uji normalitas</p>	<p>Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r_s=0,026$ dengan nilai sig. $> 0,05$. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan positif antara lingkungan kinerja dengan kinerja karyawan</p>
---	---	--	---	---	---

3	<p>Astri Ayu Anjani (2021)</p> <p>Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Universal Karya Kontruksi Tanjung Enim</p>	<p>Variabel X</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja <p>Variabel Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerang 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak yang Diperlukan 6. Kemampuan Bekerja 7. Hubungan Pegawai 8. Tujuan dan Kemampuan 9. Teladan Pimpinan 10. Balas Jasa 11. Keadilan 12. Waskat 13. Sanksi Hukuman 14. Ketegasan 15. Hubungan Kemanusiaan 16. Kualitas 17. Kuantitas 18. Ketepatan Waktu 19. Efektivitas 	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Alat analisis yang bersifat adalah alat yang menggunakan model- model, perhitungan matematika dengan hasil yang disajikan berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi linear berganda dengan jumlah sampel 29 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini hasil analisis yang dilakukan Nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.985. Uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig =0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>
---	--	--	---	--	--

4	<p>Reymond Joey Paywala, Erlina Rufaidah, dan Rahmah Dianti (2018)</p> <p>Hubungan Lingkungan Kerja, Bonus, Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Nindya Karya Kontruksi</p>	<p>Variabel X</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Bonus 3. Gaya kepemimpinan <p>Variabel Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Tingkat kebisingan 4. Keamanan kerja 5. Tata letak peralatan 6. Hubungan sesama rekan kerja 7. Jumlah Pekerjaan 8. Kualitas Pekerjaan 9. Ketepatan Waktu 10. Kehadiran 11. Kemampuan Kerjasama 	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori survey jenis assosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 orang. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5%.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,101 > 1,671). Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 0,4101 dan t_{tabel} sebesar 1,671, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,101 > 1,671) artinya H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif sedang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nindya Karya Kontruksi. Selain itu, Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh 1. Parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 2. Parsial bonus terhadap motivasi kerja 3. Parsial gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja 4. Hubungan lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan 5. Parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Samuel Huda dan Siti Sunrowiyati (2017)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar)</p>	<p>Variabel X</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja <p>Variabel Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja 5. Kualitas 6. Kuantitas 7. Inisiatif 8. Kerjasama 	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori survey jenis assosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 32 orang. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5% menggunakan metode Chi-Square.</p>	<p>Hasil analisis mendapat nilai Chi Square signifikan sebesar 0,001. Dapat disimpulkan $0,001 < \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dalam kinerja pegawai di CV Ideal Cipta Yasa Blitar</p>

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perkembangan teknologi konstruksi terus mengalami kemajuan yang sangat pesat. Manusia mulai memanfaatkan apa yang ada pada alam untuk membuat infrastruktur dan bangunan seperti dari, batu, tanah, dan kayu. Ilmu pengetahuan teknologi terus berkembang dengan sangat pesat. Sehingga membuat manusia mulai menggunakan bahan-bahan olahan hasil rekayasa bahan alam atau industri yang memiliki kekuatan, keindahan untuk bahan infrastruktur. Proyek konstruksi merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan tujuan tertentu dalam batasan waktu, biaya dan mutu tertentu. Pada proyek konstruksi selalu memerlukan *resources, material, machine, method, money, information*, dan *time* dalam pengerjaannya.

PT Melu Bangun Wiweka memiliki *rate review* terkecil dibandingkan para pesaingnya, hal ini tentu perlu diperhatikan oleh PT Melu Bangun Wiweka agar dapat meningkatkan jumlah penggunaan jasa mereka agar dapat menambah ulasan dari *review* yang diterima sehingga dapat mendapat *rate* tinggi agar PT Melu Bangun Wiweka dapat direkomendasikan sebagai tempat pelaksana konstruksi terbaik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk mengukur lingkungan kerja pada suatu perusahaan dapat menggunakan indikator dari variabel tersebut. Indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, dan kebersihan. Untuk mengetahui gambaran permasalahan yang ada pada lingkungan kerja, maka peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra survey kepada 30 karyawan terkait dengan pengukuran lingkungan kerja pada PT Melu Bangun Wiweka.

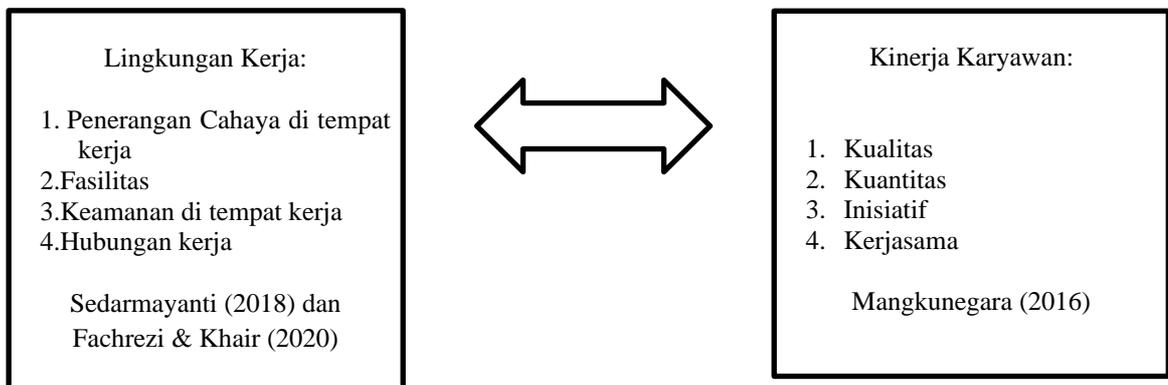
Berdasarkan hasil dari kuisisioner pra Survey lingkungan kerja menunjukkan kondisi lingkungan kerja saat ini masih belum mencapai standar yang di harapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 6,4 yang terjadi pada penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja dan kebersihan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Melu Bangun Wiweka Tahun 2022 menuturkan jika penerangan di tempat kerja saat malam hari baru akan disediakan jika ada beberapa desakan atau keluhan dari karyawan atau dengan kata lain perusahaan kurang inisiatif menyediakan begitu juga terkait dengan kondisi temperatur pada lingkungan kerja baru diperbaiki setelah banyaknya keluhan dari karyawan, karyawan juga menuturkan fasilitas kebersihan yang disediakan kurang memadai. Hal tersebut tentu berpengaruh kepada kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2016)

indikator dari variabel kinerja karyawan diantaranya yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, inisiatif dan kerja sama.

PT Melu Bangun Wiweka telah menetapkan target setiap tahunnya. Pencapaian tertinggi yaitu pada tahun 2019 dengan realisasi sebesar 28 penggunaan jasa dari target 35 penggunaan jasa dengan persentase 80% dan untuk realisasi terendah yaitu pada tahun 2021 sebesar 37 penggunaan jasa dari target 59 penggunaan jasa dengan persentase 63%. Dan jika dilihat secara keseluruhan, belum ada yang dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajaryani (2021), Anugrahi (2020), dan Wiranawata (2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable *independen* terhadap variable *dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa :

Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (*Independent*) dan variabel kinerja karyawan (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* (lingkungan kerja) (X) dan variabel *Dependent* (kinerja karyawan) (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan PT Melu Bangun Wiweka. Dimana karyawan yang akan diteliti pada perusahaan ini sebanyak 46 karyawan. Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada PT Melu Bangun Wiweka yang beralamat di Jl. Simpang Tiga Setu No.39 Tambun Bekasi 17510 Jawa Barat.

3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif yang diperoleh yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan untuk data kuantitatif yaitu data mengenai kusioner pra survey dengan data penilaian kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan PT Melu Bangun Wiweka. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja sebagai variabel X (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kusioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan

gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel :

Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2018) dan Fachrezi & Khair (2020)	Penerangan Cahaya di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu penerangan berfungsi dengan baik 2. Penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai 3. Penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja 2. Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai 3. Terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja 	Ordinal
	Keamanan di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan 2. Memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur 3. Selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja 	Ordinal
	Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung 3. Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Mangkuneara (2016)	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) 2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti 3. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menyelesaikan target yang diberikan 2. Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan 3. Karyawan menyelesaikan tugas tambahan 	Ordinal

	3 Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 2. Karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai 3. Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim 	Ordinal
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat bekerja dengan tim 2. Karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama 3. Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan PT Melu Bangun Wiweka. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sensus, karena jumlah populasi yang terbilang sedikit sebesar 46 karyawan pada bagian operasional karena memiliki jumlah karyawan terbanyak dibandingkan dengan bagian lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian diatas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu survei atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dengan menyebar kuisisioner dan wawancara. Metode pengumpulan data untuk sekunder yaitu melalui media atau internet. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei, adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuisisioner penelitian ditujukan kepada karyawan PT Melu Bangun Wiweka pada Departemen produksi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Tabel 3.2 Skala Lickert Lingkungan Kerja

Tanggapan	Skor	Kinerja Karyawan
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
RR	3	Ragu-ragu
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.3 Skala Lickert Kinerja Karyawan

Tanggapan	Skor	Lingkungan Kerja
SS	5	Sangat Selalu
S	4	Selalu
J	3	Jarang
TS	2	Tidak Selalu
STS	1	Sangat Tidak Selalu

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari PT Melu Bangun Wiweka untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap variabel, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

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

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Jumlah skor x

y = Jumlah skor y

xy = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono, 2017)

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data atau jika $r_{hitung} > 0,361$ dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data jika $r_{hitung} < 0,361$ dinyatakan tidak valid

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df ($n-2$) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Dengan ketentuan:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ data dinyatakan tidak valid

Uji Validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X) dilakukan dengan 4 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 terhadap 30 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	X.2	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	X.3	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	X.4	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	X.5	0,385	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	X.6	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	X.7	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	X.8	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	X.9	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
10	X.10	0,285	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
11	X.11	0,626	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	X.12	0,499	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja, dengan kriteria rtabel 0,361 dari 12 pernyataan diketahui terdapat 11 instrumen valid dan 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 10.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji Validitas pada variabel kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,576	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	X.2	0,378	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	X.3	0,542	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	X.4	0,460	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	X.5	0,657	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	X.6	0,539	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	X.7	0,757	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	X.8	0,787	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	X.9	0,379	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	X.10	0,719	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	X.11	0,262	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
12	X.12	0,673	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 12 pernyataan, diketahui terdapat 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 11

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2016) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *alpha cronbach* dan dalam pengolahannya menggunakan SPSS 22, berikut rumus dari *alpha cronbach* :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left[1 - \frac{\sum si^2}{st} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum si^2$ = Jumlah Varians Skor tiap – tiap item

St = Varians Total

K = Jumlah Item

Tabel 3.6 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

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

(Sugiyono, 2017)

Uji Realibitas Lingkungan Kerja

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach s Alpha* sebesar $0,789 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel lingkungan kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Uji Realibitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

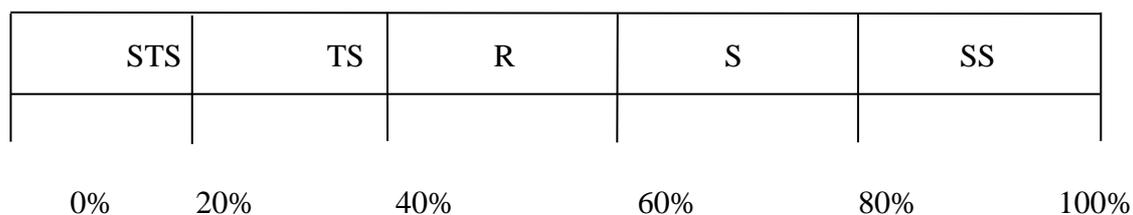
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach s Alpha* sebesar $0,825 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel kinerja Karyawan sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata. Cara perhitungannya adalah :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skorhasilpenelitian}}{\text{SkorIdeal}} \times 100\%$$



Sumber (Sugiono,2017)

Gambar 3.1 Interpretasi Hasil

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti. Dalam penelitian ini skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah responden sebesar 56, sehingga skor tertinggi adalah $5 \times 56 = 280$ untuk masing – masing pertanyaan.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Rank Spearman

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik rank spearman. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus *Rank Spearman*, yaitu :

$$\rho = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah data

b = Rank X – Rank Y

(Sugiyono, 2017)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kedua variabel bisa menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

(Sugiyono, 2017)

3. Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, Karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% variabel. rumusnya:

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

Keterangan:

t_h = t hitung

r = Koefisien Nilai Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2017)

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka
2. Jika nilai sig \geq 0,05 maka Ho diterima, terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah PT Melu Bangun Wiweka

PT Melu Bangun Wiweka (MBW) merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT yang beralamat di Jalan Simpang Tiga Setu No. 39 RT 001/002 Desa Tambun Kec. Tambun Selatan kabupaten Kab. Bekasi. PT Melu Bangun Wiweka (MBW) didirikan pada tanggal 20 April 1989. Teknisi PT Melu Bangun Wiweka (MBW), didukung dengan fasilitas Computer Aided Design (CAD), desain dan mengevaluasi semua produk. PT Melu Bangun Wiweka (MBW) memiliki fasilitas sendiri untuk memproduksi produk dan kami didukung oleh vendor yang diaudit atau produsen lain, memproduksi Produk Berkualitas yang dijadwalkan untuk memuaskan pelanggan. Selain itu, PT Melu Bangun Wiweka memiliki visi dan misi sebagai berikut:

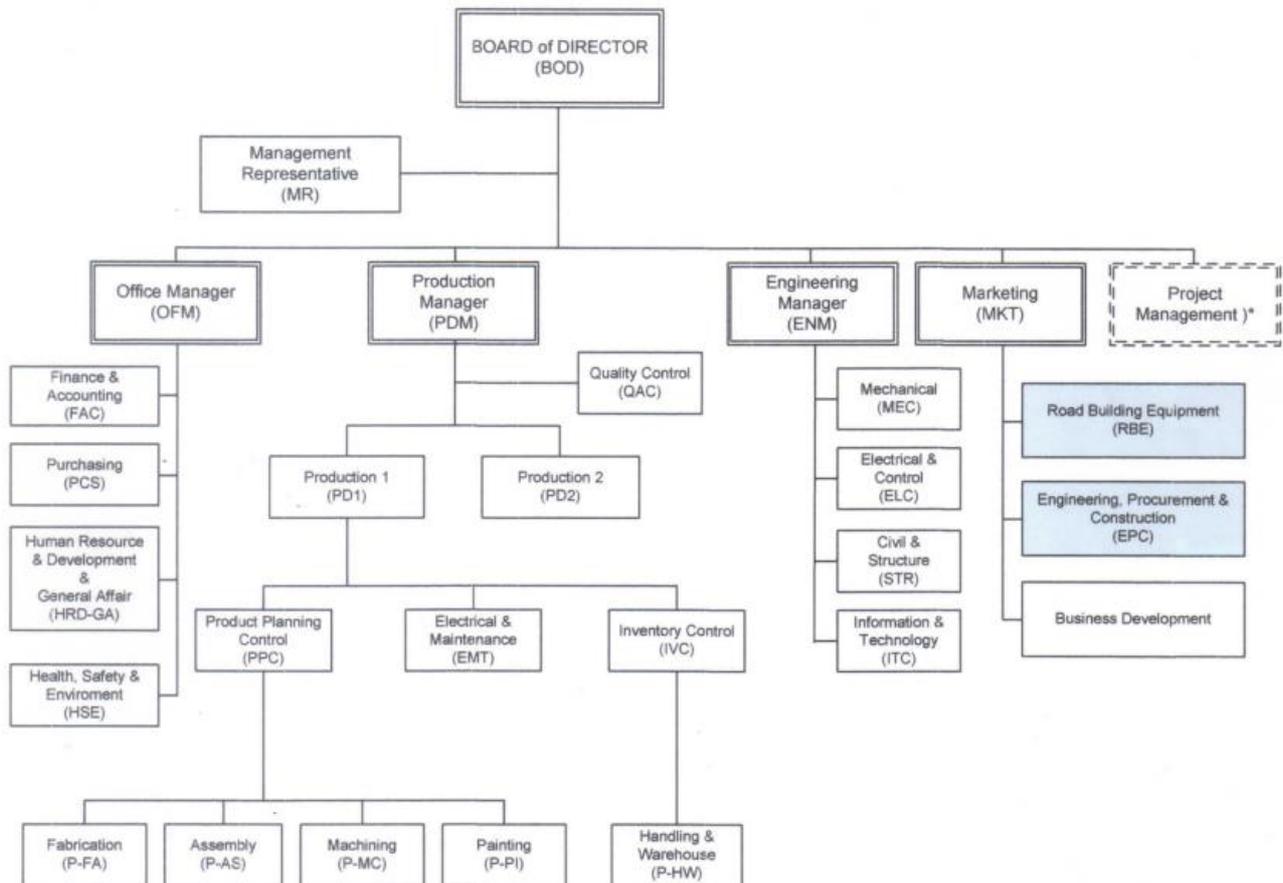
Visi: “ Menjadi Perusahaan Kelas Dunia dalam bidang enjiniring, manufaktur, jasa konstruksi, dan investasi”

Misi:

1. Memproduksi dan menjual produk dan jasa yang kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan dalam bidang Infrastruktur Jalan dan Bangunan, Transportasi, Energi, Pertambangan dan Industri
2. Meningkatkan kesejahteraan stakeholder di antaranya Karyawan, Pemasok, Pemilik, Masyarakat dan Negara
3. Mengikuti perkembangan inovasi, teknologi dan bisnis dunia

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

PT Melu Bangun Wiweka dalam menjalankan proses bisnisnya, MBW dikepalai oleh seorang Manager Representative (MR) yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang terjadi di MBW kepada Board of Director (BOD). PT Melu Bangun Wiweka terdiri dari lima (5) divisi, yaitu Office Division, Plant Division, Engineering Division, Marketing Division, Project Manager Division yang masing-masing divisinya dipimpin oleh seorang manajer



Sumber : PT Melu Bangun Wiweka, 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Melu Bangun Wiweka

Secara garis besar, tahapan proses bisnis internal pada MBW terdiri dari tiga tahapan:

1. Tahap Mendapatkan Pekerjaan/Proyek
2. Tahap Pengerjaan Pekerjaan/Proyek
3. Tahap Penagihan dan Penyelesaian Pekerjaan/Proyek

Tahap mendapatkan proyek didapatkan oleh MBW melalui networking atau partnership dengan mitra bisnis yang telah terjalin dengan baik. Perbedaan yang mendasar pada kedua unit yang dimiliki MBW adalah adanya tahapan tendering atau mengikuti lelang dalam rangka mendapatkan pekerjaan/proyek pada Engineering, Procurement, and Construction (EPC) Unit. Namun tidak seluruh proyek pada Unit EPC didapatkan melalui tahapan tender, MBW juga mendapatkan proyek dengan penunjukan secara langsung oleh pemilik proyek berdasarkan networking dan integritas tinggi MBW yang telah dikenal di kalangan pemilik proyek. Tahap pengerjaan proyek dilakukan sesuai perencanaan

pihak MBW dengan pelanggan pada awal kontrak kerja sama. Lamanya waktu pengerjaan satu proyek akan berbeda dengan proyek yang lain. Dalam tahap pelaksanaan pekerjaan atau proyek, semua pihak berperan melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing. Setiap pekerjaan memiliki skema pembayaran masing-masing sesuai dengan hasil kesepakatan perusahaan dengan pelanggan. Namun secara umum, penagihan dapat dilakukan jika progress dalam penyelesaian pekerjaan atau proyek sudah terlihat sesuai dengan dokumen yang dilaporkan. Penagihan dilakukan dengan mengirimkan invoice dan dengan melampirkan Berita Acara Progress Pekerjaan yang sudah ditandatangani bersama oleh pihak terkait di organisasi pemberi kerja (pelanggan) dan pelaksana pekerjaan. Sebelumnya dokumen harus dipastikan dan diverifikasi terlebih dahulu apakah yang ditagihkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan sebelum disampaikan kepada pelanggan dalam tahap penagihan.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan Karyawan PT Melu Bangun Wiweka:

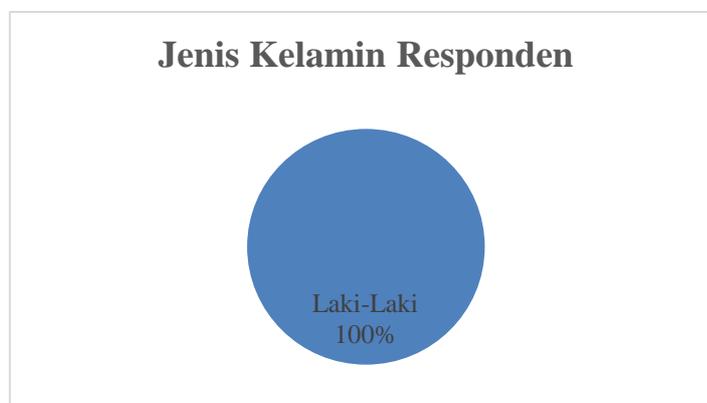
1. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	46	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah Karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 responden dengan persentase 100% yang artinya seluruh karyawan PT Melu Bangun Wiweka berjenis kelamin laki - laki

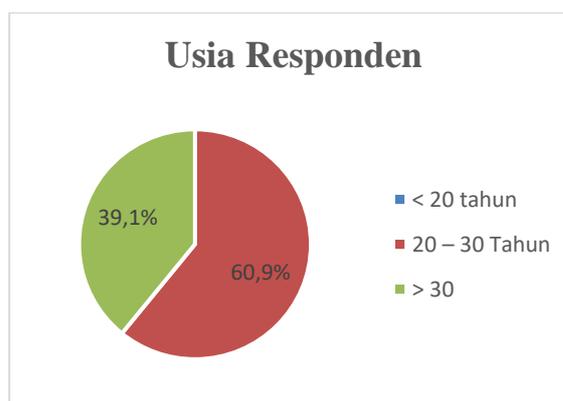
2. Usia

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

Tabel 4.2 Usia responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 20 tahun	0	0
2	20 – 30 Tahun	28	60,9
3	> 30 Tahun	18	39,1
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 60,9%, dan yang berusia > 30 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada mayoritas berusia 20 - 30 tahun.

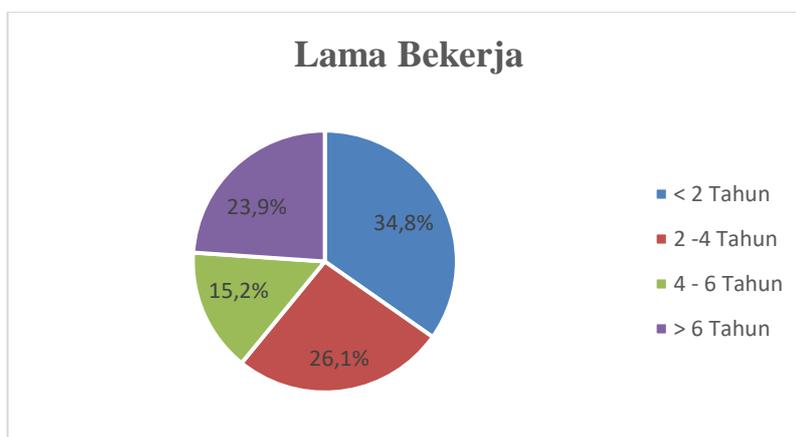
3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	16	34,8
2	2 -4 Tahun	12	26,1
3	4 - 6 Tahun	7	15,2
4	> 6 Tahun	11	26,1
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa lama bekerja responden sebagian < 2 Tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 34,8%, 2 - 4 Tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 26,1%, 4-6 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 15,2%, dan yang >6 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 23,9%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas lamanya waktu bekerja Karyawan yaitu dalam < 2 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka. Indikator variabel lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, keamanan di

tempat kerja, dan kebersihan. Sedangkan untuk indikator variabel kinerja karyawan dengan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di artikan keseluruhan , alat pekerjaan, bahan, yang di gunakan karyawan di lingkungan kerja tersebut, dimana lingkungan kerja ini yang menjadi salah satu faktor tercapainya target perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terutama kenyamanan di lingkungan kerja untuk keberhasilan perusahaan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai Lingkungan Kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya di tempat kerja

Tabel 4.4 Pendapat Responden Tentang Lampu penerangan berfungsi dengan baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	26,1
Setuju	4	24	96	52,2
Kurang Setuju	3	5	15	10,9
Tidak Setuju	2	4	8	8,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,2
Jumlah		46	180	100
Total Tanggapan Responden		78,3%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju tentang lampu penerangan berfungsi dengan baik sebanyak 12 karyawan dengan persentase sebesar 26,1%, setuju lampu penerangan berfungsi dengan baik sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 52,2%, ragu-ragu lampu penerangan berfungsi dengan baik sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,9%, tidak setuju lampu penerangan berfungsi dengan baik sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 8,7%, sangat tidak setuju lampu penerangan berfungsi dengan baik sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{180}{230} \times 100\% = 78,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang

artinya jika lampu penerangan yang ada pada lingkungan kerja berfungsi dengan baik.

Tabel 4.5 Pendapat Responden Tentang Penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	34,8
Setuju	4	21	84	45,7
Kurang Setuju	3	5	15	10,9
Tidak Setuju	2	3	6	6,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,2
Jumlah		46	186	100
Total Tanggapan Responden		80,7%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai bagi para pegawai sebanyak 16 orang dengan persentase 34,8%, setuju penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai sebanyak 21 orang dengan persentase 45,7%, kurang penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai sebanyak 5 orang dengan persentase 10,9%, tidak setuju penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai sebanyak 3 orang dengan persentase 6,5%, dan sangat tidak setuju penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{186}{230} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,7 %. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, yang artinya penerangan pada saat malam hari di lingkungan kerja cukup memadai.

Tabel 4.6 Pendapat Responden Tentang Penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	19,6
Setuju	4	21	84	45,7
Kurang Setuju	3	7	21	15,2
Tidak Setuju	2	7	14	15,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,3
Jumlah		46	166	100
Total Tanggapan Responden		72,2%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju terdapat penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%, setuju terdapat penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan sebanyak 21 orang dengan persentase 45,7%, kurang setuju terdapat penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%, tidak setuju terdapat penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%, dan sangat tidak setuju penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{166}{230} \times 100\% = 72,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya tata letak dalam penempatan penerangan di tempat kerja membantu karyawan dalam bekerja.

2. Fasilitas

Tabel 4.7 Pendapat Responden Tentang Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	19,6
Setuju	4	21	84	45,7
Kurang Setuju	3	7	21	15,2
Tidak Setuju	2	7	14	15,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,3
Jumlah		46	166	100
Total Tanggapan Responden		72,2%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%, setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja sebanyak 21 orang dengan persentase 45,7%, kurang setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%, tidak setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%, dan sangat tidak setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{166}{230} \times 100\% = 72,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sudah cukup memadai dalam aktivitas kerja.

Tabel 4.8 Pendapat Responden Tentang Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	26,1
Setuju	4	18	96	39,1
Kurang Setuju	3	9	27	19,6
Tidak Setuju	2	5	10	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,3
Jumlah		46	195	100
Total Tanggapan Responden		84,8%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai sebanyak 12 orang dengan persentase 26,1%, setuju kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai sebanyak 18 orang dengan persentase 39,1%, kurang setuju kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%, tidak setuju kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai 5 orang dengan persentase 10,9%, dan sangat tidak setuju kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{195}{230} \times 100\% = 84,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, yang artinya kamar mandi yang disediakan di lingkungan kerja memadai bagi karyawan.

Tabel 4.9 Pendapat Responden Tentang Terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	19,6
Setuju	4	21	84	45,7
Kurang Setuju	3	9	27	19,6
Tidak Setuju	2	5	10	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,3
Jumlah		46	178	100
Total Tanggapan Responden		77,4%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju dan kurang setuju terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%, setuju dan kurang setuju setuju terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja sebanyak 21 orang dengan persentase 45,7%, tidak setuju setuju terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja sebanyak 5 orang dengan persentase 10,9%, dan sangat tidak setuju setuju terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{178}{230} \times 100\% = 77,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya sudah ada fasilitas kesehatan yang disediakan di lingkungan kerja untuk karyawan.

3. Keamanan di tempat kerja

Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	32,6
Setuju	4	11	44	23,9
Kurang Setuju	3	12	36	26,1
Tidak Setuju	2	5	10	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	6,5
Jumlah		46	168	100
Total Tanggapan Responden		73%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan sebanyak 15 orang dengan persentase 32,6%, standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan sebanyak 11 orang dengan persentase 23,9%, kurang setuju standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan sebanyak 12 orang dengan persentase 26,1%, tidak setuju standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan sebanyak 5 orang dengan persentase 10,9%, dan sangat tidak setuju standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan sebanyak 3 orang dengan persentase 6,5%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{168}{230} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, yang artinya perusahaan telah memprioritaskan standarisasi keselamatan kerja.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	32,6
Setuju	4	11	44	23,9
Kurang Setuju	3	12	36	26,1
Tidak Setuju	2	5	10	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	6,5
Jumlah		46	168	100
Total Tanggapan Responden		73%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur sebanyak 22 orang dengan persentase 32,6%, memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur sebanyak 11 orang dengan persentase 23,9%, kurang setuju memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur sebanyak 12 orang dengan persentase 26,1%, tidak setuju memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur sebanyak 5 orang dengan persentase 10,9%, dan sangat tidak setuju memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur sebanyak 3 orang dengan persentase 6,5%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{168}{230} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, yang artinya perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	41,3
Setuju	4	15	60	32,6
Kurang Setuju	3	9	27	19,6
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,3
Jumlah		46	186	100
Total Tanggapan Responden		80,9%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja sebanyak 19 orang dengan persentase 41,3%, selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja sebanyak 15 orang dengan persentase 32,6%, kurang setuju selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%, tidak setuju selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan sangat tidak setuju selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{186}{230} \times 100\% = 80,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, yang artinya perusahaan memiliki kebijakan untuk pengecekan SOP keselamatan sebelum memulai bekerja.

4. Hubungan kerja

Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	64	34,8
Kurang Setuju	3	12	36	26,1
Tidak Setuju	2	16	38	34,8
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,3
Jumlah		46	140	100
Total Tanggapan Responden		60,9%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 16 orang dengan persentase 34,8%, kurang setuju hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 12 orang dengan persentase 26,1%, tidak setuju hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 16 orang dengan persentase 34,8%, dan sangat tidak setuju hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{140}{230} \times 100\% = 60,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 60,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya kekeluargaan dalam lingkungan bekerja tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Tentang Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	15	60	32,6
Kurang Setuju	3	22	66	47,8
Tidak Setuju	2	6	12	13
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	6,5
Jumlah		46	141	100
Total Tanggapan Responden			61,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan sebanyak 15 orang dengan persentase 32,6%, kurang setuju terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan sebanyak 22 orang dengan persentase 47,8%, tidak setuju terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan sebanyak 6 orang dengan persentase 13%, dan sangat tidak setuju terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan sebanyak 3 orang dengan persentase 6,5%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{141}{230} \times 100\% = 61,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 61,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan maupun dengan atasan terjalin dengan baik.

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel lingkungan Kerja:

Tabel 4.15 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
Penerangan Cahaya di tempat kerja			
1	Lampu penerangan berfungsi dengan baik	78,3	77,1
2	Penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai	80,7	
3	Penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan	72,2	
Fasilitas			
4	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	72,2	78,1
5	Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai	84,8	
6	Terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja	77,4	
Keamanan di tempat kerja			
7	Standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan	73	75,6
8	Memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur	73	
	Selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja	80,7	
Hubungan kerja			
9	Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	60,9	61,1
10	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	61,3	
Rata –rata		72,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 72,9%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menurut Karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 78,1%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator hubungan kerja dengan persentase sebesar 61,1%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu bersedia “Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai” dengan persentase sebesar 84,8%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu “Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung” sebesar 60,9%.

Kinerja Karyawan PT Melu Bangun Wiweka

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan instansi oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan.

1. Kualitas kerja

Tabel 4.16 Pendapat Responden Tentang Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	10	40	21,7
Jarang	3	21	63	45,7
Tidak Selalu	2	9	18	19,6
Sangat Tidak Selalu	1	6	6	13
Jumlah		46	127	100
Total Tanggapan Responden		55,2%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 10 orang dengan persentase 21,7%, jarang karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)

sebanyak 21 orang dengan persentase 45,7%, tidak selalu Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%, dan sangat tidak selalu Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur) sebanyak 6 orang dengan persentase 13%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{127}{230} \times 100\% = 55,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 55,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang, yang artinya terhitung jarang karyawan yang membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur).

Tabel 4.17 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	6	24	13
Jarang	3	26	78	56,5
Tidak Selalu	2	6	8	13
Sangat Tidak Selalu	1	8	8	17,4
Jumlah		46	118	46
Total Tanggapan Responden			51,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 6 orang dengan persentase 13%, jarang melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 26 orang dengan persentase 56,5%, tidak selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 6 orang dengan persentase 13%, sangat tidak selalu melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 8 orang dengan persentase 17,4%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{118}{230} \times 100\% = 51,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 51,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang, yang artinya terhitung jarang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	19	95	41,3
Selalu	4	15	60	32,6
Jarang	3	9	27	19,6
Tidak Selalu	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	4,3
Jumlah		46	186	100
Total Tanggapan Responden		80,9%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab sangat selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 12 orang dengan persentase 21,4%, sering melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 27 orang dengan persentase 48,2%, jarang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, tidak selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 12 orang dengan persentase 10,7%, dan sangat tidak selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{186}{230} \times 100\% = 80,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat selalu, yang artinya karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Tabel 4.19 Pendapat Responden Tentang Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	7	28	15,2
Jarang	3	28	84	60,9
Tidak Selalu	2	7	14	15,2
Sangat Tidak Selalu	1	4	4	8,7
Jumlah		46	214	100
Total Tanggapan Responden		93 %		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%, jarang karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebanyak 28 orang dengan persentase 60,9%, tidak selalu karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%, dan sangat tidak selalu karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebanyak 4 orang dengan persentase 8,7%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{214}{230} \times 100\% = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat selalu, yang artinya karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	12	48	26,1
Jarang	3	25	75	54,3
Tidak Selalu	2	6	12	23
Sangat Tidak Selalu	1	3	3	6,5
Jumlah		46	138	100
Total Tanggapan Responden		60%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 12 orang dengan persentase 26,1%, jarang mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 25 orang dengan persentase 54,3%, tidak selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 6 orang dengan persentase 23%, dan sangat tidak selalu mampu menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 3 orang dengan persentase 6,5%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{138}{230} \times 100\% = 73,96\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 60%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, yang artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan.

3. Inisiatif

Tabel 4.21 Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	14	56	30,4
Jarang	3	19	57	41,3
Tidak Selalu	2	11	22	23,9
Sangat Tidak Selalu	1	2	2	4,3
Jumlah		46	137	100
Total Tanggapan Responden		59,6%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 14 orang dengan persentase 30,4%, jarang membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 19 orang dengan persentase 41,3%, tidak selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 11 orang dengan persentase 23,9%, dan sangat tidak selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{137}{230} \times 100\% = 59,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 59,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang yang artinya terhitung jarang karyawan yang membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Tabel 4.22 Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Lain
Jika Pekerjaan Sendiri Sudah Selesai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	4	36	8,7
Jarang	3	31	63	67,4
Tidak Selalu	2	8	16	17,4
Sangat Tidak Selalu	1	3	3	6,5
Jumlah		46	118	100
Total Tanggapan Responden		51,3%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab sangat selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 24 orang dengan persentase 42,9%, sering mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 22 orang dengan persentase 39,3%, jarang mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 7 orang dengan persentase 12,5%, tidak selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 2 orang dengan persentase 3,5%, dan sangat tidak selalu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8% .

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{118}{230} \times 100\% = 51,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 51,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang, yang artinya terhitung jarang karyawan yang mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai.

Tabel 4.23 Pendapat Responden Tentang Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	10	40	21,7
Jarang	3	14	42	30,4
Tidak Selalu	2	16	38	34,8
Sangat Tidak Selalu	1	6	6	13
Jumlah		46	126	100
Total Tanggapan Responden		54,8%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab selalu Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim selesai sebanyak 10 orang dengan persentase 21,7%, jarang Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 14 orang dengan persentase 30,4%, tidak selalu Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 16 orang dengan persentase 34,8%, dan sangat tidak selalu Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 6 orang dengan persentase 13% .

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{230} \times 100\% = 54,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 54,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang, yang artinya terhitung jarang karyawan yang membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim.

4. Kerja sama

Tabel 4.24 Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	9	36	19,6
Jarang	3	28	81	60,9
Tidak Selalu	2	5	10	10,9
Sangat Tidak Selalu	1	4	4	8,7
Jumlah		46	131	100
Total Tanggapan Responden		56,9%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab sangat selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 15 orang dengan persentase 26,8%, selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 20 orang dengan persentase 35,7%, jarang dan tidak selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, dan sangat tidak selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{131}{230} \times 100\% = 56,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 56,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang, yang artinya terhitung jarang karyawan yang mampu bekerja dengan tim.

Tabel 4.25 Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama - sama

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Selalu	5	0	0	0
Selalu	4	0	0	0
Jarang	3	12	36	26,1
Tidak Selalu	2	27	68	58,7
Sangat Tidak Selalu	1	7	7	15,2
Jumlah		46	111	100
Total Tanggapan Responden		48,3%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 46 responden diketahui bahwa Karyawan yang menjawab jarang dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 12 orang dengan persentase 26,1%, tidak selalu dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 27 orang dengan persentase 58,7%, dan sangat tidak selalu dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 7 orang dengan persentase 15,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{230} \times 100\% = 48,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 48,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori jarang, yang artinya terhitung jarang karyawan yang dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama”.

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden Kinerja Karyawan :

Tabel 4.26 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
Kualitas kerja			
1	Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)	55,2	62,5
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	51,3	
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	80,9	
Kuantitas kerja			
4	Karyawan menyelesaikan target yang diberikan	93	74,5
	Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan	60	
5	Karyawan menyelesaikan tugas tambahan	70,4	
Inisiatif			
6	Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	59,6	55,2
7	Karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai	51,3	
8	Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim	54,8	
Kerjasama			
9	Karyawan dapat bekerja dengan tim	56,9	52,6
11	Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan	48,3	
Rata –rata Variabel		61,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 61,2%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan

pada PT Melu Bangun Wiweka dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 74,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kerjasama dengan persentase sebesar 52,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu “Karyawan menyelesaikan target yang diberikan” dengan persentase sebesar 93%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu “Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan” dengan persentase sebesar 48,3%.

4.2.2 Analisis Inferensial

1. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, mengenai Lingkungan Kerja dengan kinerja Karyawan yang dapat dikatakan keduanya memiliki hubungan. Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi menggunakan *rank spearman* menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Melu Bangun Wiweka:

Tabel 4.27 Hasil Uji Korelasi

			Correlations	
			Lingkunan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkunan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.683**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	46	46
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.683**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	46	46

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,683. Artinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai signifikan sebesar (0,001 < 0,05) artinya hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara

Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Melu Bangun Wiweka diterima (Ha diterima) atau Ho ditolak.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai pengaruh variabel independen terhadap variasi nilai variable dependen. Hasil pengolahan data dengan SPSS ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.28 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.482	5.026

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,466. Hal ini berarti 46,6% variabel kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada PT Melu Bangun Wiweka

Lingkungan kerja di artikan keseluruhan , alat pekerjaan, bahan, yang di gunakan karyawan di lingkungan kerja tersebut, dimana lingkungan kerja ini yang menjadi salah satu faktor tercapainya target perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terutama kenyamanan di lingkungan kerja untuk keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 72,9% yang ada pada kategori baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden, nilai pada indikator Penerangan Cahaya di tempat kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 77,1%. Hal ini tentu dimaksudkan salah satu komponen yang penitng bagi keberlangsungan pekerjaan di tempat kerja bagi karyawan, dimana jika penerangan saat malam hari yang disediakan memadai dan mupuni tentu akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai pada indikator fasilitas didapatkan rata-rata tanggapan yaitu

sebesar 78,1% hal ini dimaksudkan dimaksudkan fasilitas merupakan salah satu komponen yang penitng bagi keberlangsungan pekerjaan di tempat kerja bagi karyawan, dimana jika fasilitas yang disediakan lengkap dan mupuni tentu akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannnya. Nilai dari indikator keamanan di tempat kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75,6%, hal ini dimaksudkan dengan satuan kemana yang sangat baik tentu akan menambah rasa aman pada karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman bekerja. Nilai dari indikator tingkat hubungan kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 61,1%, hal ini dimaksudkan hubungan kerja merupakan suatu hal yang dihubungkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan keseluruhan proses *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* yang dilakukan dan ditujukan untuk kegiatan yang berhubungan dengan karyawan

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada fasilitas dengan persentase sebesar 78,1%. Dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator temperatur di tempat kerja dengan pernyataan yaitu “Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai” dengan persentase sebesar 84,8%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator Hubungan kerja dengan persentase sebesar 61,1%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator hubungan kerja dengan pernyataan yaitu “Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung” dengan persentase sebesar 60,9%.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Melu Bangun Wiweka

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya atau merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan instansi oleh Karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan. Kinerja Karyawan terdiri dari tiga indikator yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 61,2% yang ada pada kategori baik. Nilai indikator kualitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 62,5%, hal ini karena adanya keterlibatan penuh Karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diorientasikan terhadap mutu yang dihasilkan Karyawan atas kinerja yang dihasilkan. Nilai indikator kuantitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,5%, hal ini tentu berkaitan dengan

kuantitas maupun jumlah unit yang dihasilkan atau yang berhasil terjual oleh Karyawan tersebut. Semakin banyak yang terjual, maka dapat dikatakan semakin besar juga potensi target tercapai. Nilai indikator inisiatif kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 55,2%, hal ini dikarenakan sikap inisiatif merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh Karyawan terhadap perusahaan, tidak harus menunggu diperintah melainkan sudah sadar sendiri akan tugas dan kewajiban yang harus dijalankan. Nilai indikator kerja sama kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 52,6%, hal ini dikarenakan Karyawan yang dapat membina kerja sama tim yang baik akan menciptakan Kerjasama tim yang baik pula. Maka dari itu, diperlukannya etos kerja yang baik yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik juga yang tentunya berpengaruh terhadap motivasi Karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 74,5% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan yaitu "Karyawan menyelesaikan target yang diberikan" dengan persentase sebesar 93%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator kerjasama dengan persentase sebesar 52,6%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator kerjasama dengan pernyataan yaitu "Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan" dengan persentase sebesar 48,3%.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Melu Bangun Wiweka

Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat positif, artinya jika kebijakan lingkungan kerja yang diciptakan instansi baik maka kinerja karyawan juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika kebijakan lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga akan tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis di mana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Fajaryani (2021), Anugrahi (2020), dan Wiranawata (2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan lingkungan kerja di artikan keseluruhan , alat pekerjaan, bahan, yang di gunakan karyawan di lingkungan kerja tersebut, dimana lingkungan kerja ini yang menjadi salah satu faktor tercapainya target perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terutama kenyamanan di lingkungan kerja untuk keberhasilan perusahaan. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diciptakan, maka akan semakin bagus juga bagi karyawan yang dapat berdampak menyelesaikan

pekerjaan dengan baik dan tentunya akan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Kinerja karyawan yang dihasilkan tentu sangat berpengaruh terhadap reputasi dari instansi tersebut. Dimana, jika kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya baik, maka akan ada kepuasan yang diterima oleh masyarakat. Hal ini, tentu akan memberikan nilai lebih dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dalam pengelolaan lingkungan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi tempat yang diteliti.

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Melu Bangun Wiweka adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 72,9%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menurut Karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%
2. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 61,2%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui jika lingkungan kerja dengan kinerja Karyawan memiliki hubungan. Hubungan yang dimiliki keduanya bersifat positif dan kuat signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi *rank spearman* sebesar $r = 0,683$ dan dengan nilai signifikan yaitu $0,001 \leq 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Melu Bangun Wiweka maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan-pertimbangan bagi PT Melu Bangun Wiweka dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Praktis
 - a. Perusahaan diharapkan dapat melakukan serangkaian sosialisasi kepada karyawan dengan menerapkan saling mendukung atau membantu sesama rekan kerja. Perusahaan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk memiliki hubungan kerja yang baik dengan tujuan saling membantu untuk penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
 - b. Perusahaan dapat mensosialisasikan kepada seluruh lead yang ada dilapangan agar dapat mengajak seluruh karyawannya untuk berdisukusi

jika mengalami kendala saat bekerja dengan tujuan agar seluruh karyawan tidak bertindak sendiri, sehingga jika sebelumnya sudah berdiskusi untuk penyelesaian kendala yang ditemui tentu karyawan akan tahu apa yang harus dilakukan dan akan meminimalisir adanya kesalahan.

2. Akademis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Secara teoritis, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dengan kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi dengan kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti seperti semangat kerja, pengembanaan karir, dan lain-lain. Agar memberikan masukan untuk instansi guna mencapai tujuan instansi yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahi, Inti Kusuma. (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas-Asbestos Cement Industry Salatiga. Tersedia di: https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/8914/3/T1_802007041_Judul.pdf
- Arianty, N. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management, 13th Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Anjani, Astri Ayu (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Universal Karya Kontruksi Tanjung Enim*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammdaiyah Palembang
- Anugrahi, Inti Kusuma, (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas-Asbestos Cement Industry Salatiga. Tersedia di: <https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789>
- Ghebreorgis, Fitsum.(2018). *Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea*. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol.5 Issue 11.
- Huda, Samuel. Sunrowiyati, Siti. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar). Tersedia di: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran>
- Hamali, A.Y.(2016).*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*.Yogyakarta:CAPS.
- Hamid, ABD,N.Z. & Hassan,N.(2015).*The Relations Between Workplace Environment and Job Perfomance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor*.*International Review of Management and Business Research* Vol.4 Issue.3.an,

- Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi*. (S. Manurung, Ed.) (1st ed.). Medan: UMSU PRESS.
- Lubis, Masnilayati (2018) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan* Program Studi Strata 1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito (2015). *Lingkungan Kerja SDM*. Jakarta: Indeks Books.
- Paywala, Reymod Joey. Rufaidah, Erlina. Dianti, Rahmah. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja, Bonus, Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Nindya Karya Kontruksi. Tersedia di: <http://repository.lppm.unila.ac.id/43559/1/17894-40704-1-PB.pdf>
- Sedarmayanti, (2017). *Sumber Daya Manusia dan*. Bandung: Revika Aditama.
- Siregar, Sofiyan, (2013). *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke sepuluh)*.

Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Syahri, R. Vinny Fatika. (2018). Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Salak Tower Hotel. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1437>

Wiranawata, Hilmi. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Tersedia di: <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/337>

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. MELU BANGUN WIWEKA**

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya.

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan
2. Usia :
 - a. < 25 Tahun b. 25 – 30 Tahun d. > 30 Tahun
3. Lama Bekerja
 - a. < 2 Tahun b. 2 -4 Tahun c. 4 - 6 Tahun d. > 6 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur – jujurnya, dan perlu di ketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan mencentang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju/ Sangat Selalu

S = Setuju/Selalu

R/J = Ragu – ragu/Jarang

TS = Tidak Setuju/Tidak Selalu

STS = Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Selalu

3. Dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

KUISISIONER

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. MELU BANGUN WIWEKA

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Lingkungan Kerja						
Penerangan Cahaya di tempat kerja						
1	Lampu penerangan berfungsi dengan baik					
2	Penerangan yang ada (saat malam hari) di lingkungan kerja cukup memadai					
3	Penempatan tata letak lampu penerangan dapat mempermudah pekerjaan					
Fasilitas						
4	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
5	Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kam Ar kecil yang memadai bagi para pegawai					

6	Terdapat fasilitas kesehatan yang disediakan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja					
Keamanan di tempat kerja						
7	Standarisasi keselamatan kerja sangat di prioritaskan					
8	Memiliki prosedur keselamatan kerja yang terstruktur					
9	Selalu adanya pengecekan SOP keselamatan kerja sebelum mulai bekerja					
Kebersihan						
10	Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					
11	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan					
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	J	TS	STS
Kinerja Karyawan						
Kualitas kerja						
1	Karyawan membuat hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, dan teratur)					
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					

3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
Kuantitas kerja						
4	Karyawan menyelesaikan target yang diberikan					
5	Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
6	Karyawan menyelesaikan tugas tambahan					
Inisiatif						
7	Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
8	Karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri sudah selesai					
9	Karyawan membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim					
Kerjasama						
10	Karyawan dapat bekerja dengan tim					
11	Karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama					
12	Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan					

Lampiran 2.

1. Coding variable Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja											
A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A11	A12	Total
5	4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	46
4	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4	42
3	2	4	4	2	3	5	5	3	2	2	35
4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	46
4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	3	37
2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	28
3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	41
4	4	3	3	3	1	1	1	5	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	51
2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	41
4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	34
2	4	4	4	1	4	4	4	3	5	4	39
3	4	1	1	5	3	5	5	4	3	4	38
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	49
4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	48
5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	48
5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	45
5	1	4	4	3	2	2	2	4	3	5	35
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	40
5	4	2	2	3	1	1	1	5	4	5	33
5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	46
3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	45
4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	47
5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	45
3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	46
5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	50

4	5	5	5	4	2	3	3	5	3	4	43
1	4	1	1	5	4	3	3	4	4	4	34
2	2	5	5	5	4	2	2	5	3	3	38
5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	49
4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	41
4	4	3	3	4	3	2	2	5	3	2	35
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	43
4	5	2	2	2	2	3	3	2	4	3	32
4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	43
4	5	4	4	3	3	3	3	1	5	4	39
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	51
4	5	2	2	3	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	41
4	5	2	2	4	4	1	1	4	3	4	34
4	3	3	3	1	5	5	5	1	4	5	39
4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	44
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	46
5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	50

2. Coding variable kinerja karyawan

B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B12	TOTAL
5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	48
4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	44
3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	27
4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	44
4	4	3	4	5	4	4	4	2	3	4	41
2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	31
3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	43
4	4	5	3	3	1	4	4	3	4	4	39
5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	48
2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	38
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	48
4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	44
3	2	4	3	2	3	5	2	2	2	3	31
4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	45
4	4	4	4	5	4	5	4	2	3	4	43
2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	32
3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	43
4	4	5	3	3	1	5	4	3	4	4	40
5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	47
2	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	50
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	49
5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	48
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	46
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42

Lampiran 3 Dokumentasi



Lampiran 4 Riwayat Hidup

**DAFTAR
RIWAYAT HIDUP****A. DATA PRIBADI**

- Nama Lengkap : Aries Andriansyah
- Nama Panggilan : Aries
- Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 26 April 1996
- Tinggi, Berat Badan : 165cm, 53 kg
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
- Golongan Darah : **O**
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Status : Belum Menikah
- Agama : Islam
- Email :
ariesandriansyah13@gmail.com

B. Pendidikan Formal

- 2002 – 2008 : SDN CILEUNGSI 10
- 2008 – 2011 : SMP YAPA 01
- 2011 – 2014 : SMK AMAL MULIA
- 2017 – 2022 : UNIVERSITAS PAKUAN

Hormat Saya

Aries Andriansyah