



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA NOID STUDIO**

Skripsi

Dibuat oleh:

Muhamad Rafly

021118398

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JANUARI 2023

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA NOID STUDIO**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA NOID STUDIO**

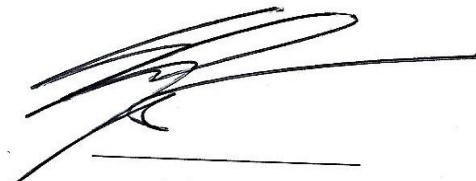
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 05 April 2023

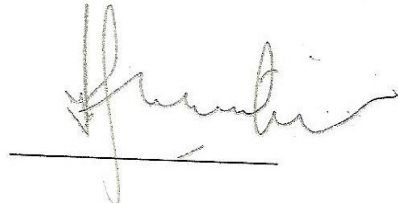
Muhammad Rafly
021118398

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr.H. Erik Irawan Suganda, M.A.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawat, SE., M.M)



Anggota Komisi Pembimbing
(Ramlan, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rafly
NPM : 021118398
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Noid Studio

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, April 2023



METERAI
TEMPEL
BD2AKX513048855

Muhammad Rafly
021118398

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

MUHAMMAD RAFLY. 021118398. Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja Karyawan Pada Noid Studio. Di bawah bimbingan : NINA SRI INDRAWATI dan RAMLAN . 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio.

Penelitian mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Noid Studio dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 24.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio memiliki hubungan yang positif. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu sebesar 0,430 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,638 > 2,018$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Noid Studio.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA NOID STUDIO”** dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada peneliti. Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak saya D. Effendi Munopo dan Ibu saya Supraptini yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penelitian bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully SE., MM. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Proposal Penelitian ini.
6. Bapak Ramlan, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Proposal Penelitian ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
8. Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, atas rahmat, hidayah, serta keberkahan-Nya peneliti dapat melakukan penelitian dengan lancar.
9. Kepada saudari saya, Halyda Syafira, serta sahabat – sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, semangat serta dukungan kepada peneliti.
10. Rekan-rekan kelas I-J manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti.
11. Kepada rekan rekan peneliti, Almas Rifqi Farizan, Faisal Akbar Kurnia, Albi Fadhillah, Arief Maulana Ridho, Adli Budiarta.
12. Kepada para anggota Denz Company Ltd dan Barudak Tekun yang sudah mendoakan, memberikan semangat, menghibur dan selalu mengingatkan untuk terus berjuang.

13. Pihak yang terlibat dalam proposal penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Universitas Pakuan,

Bogor, April 2023

Muhammad Rafly

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	ii
ABSTRAK.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	19

2.3 Kinerja karyawan.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	26
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	30
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis penelitian.....	33
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	33
3.3.1 Jenis data.....	33
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	33
3.4 Operasional Variabel	34
3.5 Metode Penarikan Sampel	36
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data	37
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37
3.7.2 Analisis Deskriptif	41
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	42
3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Gambaran umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data.....	44
4.1.1 Sejarah Noid Studio	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi	45
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.3 Analisis Data.....	47
4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja Pada Noid Studio	47
4.3.2 Kondisi Kinerja Karyawan Pada Noid Studio	61
4.3.2 Analisis Korelasi Rank Spearman	77
4.3.3 Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji T	78
4.4 Pembahasan	79

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Noid Studio	79
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Noid Studio	80
4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Noid Studio.....	81
BAB V_SIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	88
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja.....	2
Tabel 1.2 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan per Periode 2018-2020.....	3
Tabel 1.3 Data Karyawan Noid Studio	4
Tabel 1.4 Tabel Pra Survey Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 2.1. Penelitian sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Noid Studio	34
Tabel 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X (Lingkungan Kerja).....	36
Tabel 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)	37
Tabel . 3.4 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 3.5 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach.....	39
Tabel 3.7 Uji Relibilitas Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Hasil.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Usia Responden.....	46
Tabel 4.3 Masa kerja	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan Ditempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	47
4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik dan Memadai	48
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Di Tempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan.....	49
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya	49
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelembaban Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya	50
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik	51
4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan	51
4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.....	52
4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Lingkungan Kerja Karyawan Tenang Dan Bebas Dari Suara Bising Mesin.....	53

4. 13 Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman	53
4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Satuan Keamanan Di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman	54
4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawainya Dalam Bekerja	55
4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ruang Kerja Saya Terdekorasi Dengan Rapi.....	56
Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:	56
4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Ikut Serta Menata Ruang Kerja Agar Tertata Dengan Rapi.....	56
4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Alat Tulis Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja	57
4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Kerja Antara Atasan Dan Bawahan Berjalan Dengan Baik	58
4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Dengan Rekan Sekerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar	58
4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik	59
4.22 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	60
4.23 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja	61
4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	62
4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Kemampuan Diri Yang Sesuai Dengan Pekerjaan	62
4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.....	63
4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik	64
4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Target Selalu Tercapai	64
4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Masukan Kepada Perusahaan.....	65
4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Waktu Pekerjaan Selama Ini Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan	66

4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Seluruh Tugas Pekerjaan Selama Ini Telah terselesaikan Tepat Waktu	66
4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memaksimalkan Waktu Kerja	67
4.33 Tanggapan Responden Mengenai Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal Dari Waktu Yang Ditentukan.....	68
4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Datang Dan Pulang Dari Tempat Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Perusahaan.....	68
4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberitahu Terlebih Dahulu (Surat Izin) Ketika Absen.....	69
4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengetahui Dan Memahami Aturan Dan Sanksi Yang Telah Di Tetapkan Perusahaan.....	70
4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Selalu Mengikuti Aturan Yang Di Tetapkan Perusahaan.....	70
4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengikuti SOP Yang Telah Ditentukan Perusahaan.....	71
4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mudah Bekerjasama Pada Divisi Yang Sama Dan Divisi Lain	72
4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Senang Memberikan Saran, Kritik Atau Masukan Yang Membangun Untuk Tim Kerja.....	72
4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tingkat Dorongan Sosialisasi Antar Karyawan	73
4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Kepada Anggota Mengenai Strategi Yang Akan Dilakukan	74
4.43 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perintah Atau Arahan Pimpinan Dapat Mudah Di Mengerti	74
4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Mendorong Kemajuan Dalam Karir Karyawan	75
Tabel 4.45 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	76
4.23 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	77
Tabel 4.25 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Nilai Rata-Rata.....	3
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	32
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	43
Gambar 4.1 Jenis kelamin Responden	45
Gambar 4.2 Jenis Usia Responden.....	46
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden.....	47
Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi Dengan Uji t	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	89
Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	92
Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	93
Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	94
Lampiran 5. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	98
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	103
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki era industri global, pengembangan ekonomi menghadirkan prospek cerah bagi pihak atau perusahaan mana pun yang dapat bersaing dengan pihak lain dalam industri yang sama baik dalam barang maupun jasa. Selain itu, perusahaan seharusnya ingin mendapatkan hasil yang maksimal dari kegiatan tersebut, yaitu beberapa manfaat bagi perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada karyawannya. Oleh karena itu tenaga kerja suatu perusahaan memerlukan perhatian khusus dan tujuan dari manajemen personalia adalah untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Tujuan utama setiap perusahaan, baik industri atau jasa, adalah untuk mencapai keuntungan maksimum, untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan semua karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasana perusahaan, atau aset yang besar, tetapi juga pada sumber daya manusia atau karyawan perusahaan.

Manajemen tidak hanya mengelola sumber daya manusia, tetapi juga material, modal dan faktor lainnya. Namun, pada akhirnya, sumber daya manusia adalah salah satu produk terpenting yang harus dimiliki organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang lebih baik diperlukan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan organisasi dan bisnis. Menurut Kasmir (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*"

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar bergantung pada manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja kerja karyawan. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin,

masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Menurut Sinambela (2016) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Adapun indikator kinerja karyawan menurut para ahli datang dari Edison (2016) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, Taat Asas. Karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat memenuhi kriteria dari perusahaan dimana pihak manajemen akan melakukan penilaian kinerja karyawannya atau dengan proses penilaian tentang seberapa baik karyawannya telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawannya.

Noid Studio adalah sebuah perusahaan jasa konveksi sablon yang sudah berdiri dari tahun 2011. Noid Studio menawarkan jasa sablon manual, sablon digital, desain, dan jahit yang terletak di Jl. Villa Bogor Indah 3 Blok AB1 Ruko No. 3A, RT.03/RW.15, Kedunghalang, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16158

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja

Standar Nilai Kinerja		
No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
4	61 – 70	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Noid Studio, 2022

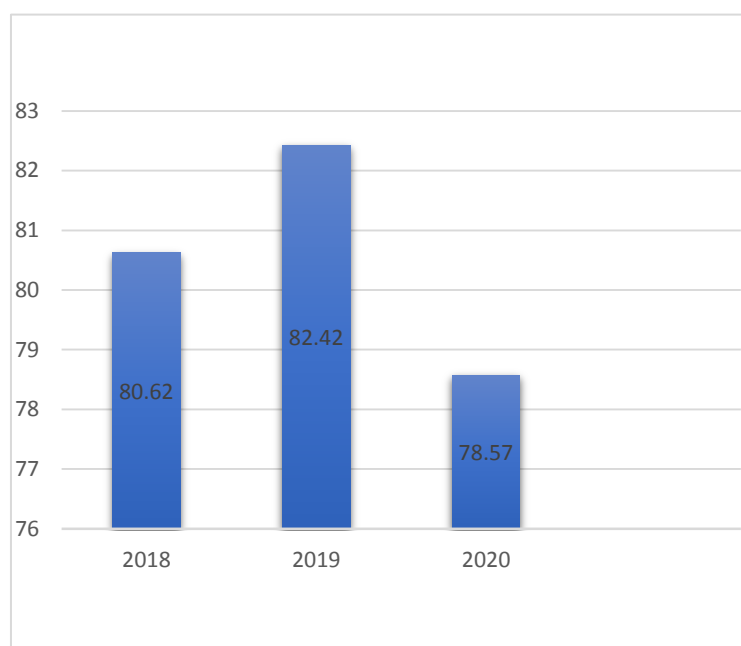
Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa perusahaan telah menetapkan standar hasil kinerja untuk seluruh karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pada karyawan.

Penilaian kinerja dinilai langsung oleh Manajer Noid dengan menggunakan metode penilaian *Tradisional Assessment*. Di bawah ini di lampirkan daftar nilai kinerja karyawan Noid Studio per periode 2018, 2019, 2020.

Tabel 1.2 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan per Periode 2018-2020

NO	PERILAKU KERJA	2018		2019		2020	
		NILAI	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Kehadiran	80	Cukup	83	Baik	80	Cukup
2	Disiplin Kerja	80	Cukup	83	Baik	79	Cukup
3	Kerjasama	81	Baik	80	Cukup	78	Cukup
4	Kepemimpinan	82	Baik	84	Baik	80	Cukup
	HASIL KERJA						
1	Kualitas kerja	80	Cukup	83	Baik	77	Cukup
2	Kuantitas kerja	82	Baik	82	Baik	81	Baik
3	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	80	Cukup	82	Baik	75	Cukup
	rata-rata / Tahun	80,62	Cukup	82,42	Baik	78,57	Cukup

Sumber : Noid Studio, 2022



Gambar 1.1 Grafik Nilai Rata-Rata

Sumber : Noid Studio, 2022

Dari tabel 1.2 dan Gambar 1.1 di atas dapat dilihat rata-rata bahwa kinerja karyawan pada Noid Studio pada tahun 2018, 2019, dan 2020 mengalami fluktuatif, dilihat pada tahun 2018 yaitu sebesar 80,62 (Cukup). Pada tahun 2019 penilaian kinerja karyawan meningkat menjadi 82,42 (Baik), sedangkan pada tahun 2020 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 78,57 (Cukup), serta belum ada penilaian kinerja yang mencapai point 82 menjadi 90.

Tabel 1.3 Data Karyawan Noid Studio

No	Bidang pekerjaan	Jumlah karyawan
1	Desain	4
2	pemotong bahan	6
3	Penyablon	8
4	Penjahit	6
5	Admin/pelayanan	2
6	Finishing	4
7	Packing	3
8	<i>Digital marketing</i>	4
9	Kepala <i>team</i> produksi	7
	Total	44

Sumber : Noid Studio, 2022

Kinerja karyawan erat kaitanya dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya keberhasilan perusahaan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan yang memadai karena selama melakukan pekerjaan karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan Menurut Sunyoto, Danang (2015) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Norianggono, Hamid dan Ruhana (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja dan karyawan tersebut.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik. Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator dari lingkungan kerja terdiri dari penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja. untuk melihat bagaimana indikator

lingkungan kerja dari karyawan Noid Studio maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey melalui beberapa pernyataan.

Noid Studio belum ada upaya dalam meningkatkan Lingkungan Kerja, Seperti kurangnya penerangan di tempat kerja yang membuat pekerjaan menjadi terhambat, keamanan bekerja yang kurang membuat kenyamanan dalam bekerja tidak merasa nyaman. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan di Noid Studio 2022:

Tabel 1.4 Tabel Pra Survey Lingkungan Kerja

no	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
Lingkungan Kerja Fisik			
Penerangan			
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3	12
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai	5	10
Suhu Udara			
3	Ventilasi di tempat kerja sangat mempengaruhi tubuh saya	4	11
4	Kelembaban di tempat di tempat kerja sangat mempengaruhi suhu tubuh saya	6	9
Tingkat Kebisingan			
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	12	3
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	13	2
Keamanan Kerja			
7	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	2	13
8	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	1	14
Tata Letak Peralatan			
9	Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapih	6	9
10	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapih	7	8
Lingkungan Kerja Non Fisik			

Hubungan Sesama Rekan Kerja			
11	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	6	9
12	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar	5	10
Jumlah Nilai Antara Ya atau Tidak		70	110

Sumber : Noid Studio, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey pada 15 karyawan dengan 12 item pertanyaan. Dapat diketahui pada indikator Penerangan yang menjawab “Ya” sebanyak 8 orang dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 22 orang, untuk Indikator Suhu udara yang menjawab “Ya” sebanyak 10 orang dan untuk yang menjawab “Tidak” 20 orang, untuk Indikator Tingkat Kebisingan yang menjawab “Ya” sebanyak 25 orang dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 5 orang, Untuk Indikator Keamanan Kerja yang menjawab “Ya” sebanyak 3 orang dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 27 orang, untuk Indikator Tata letak peralatan yang menjawab “Ya” sebanyak 13 orang dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 17 orang, untuk Indikator Hubungan sesame rekan kerja yang menjawab “Ya” sebanyak 11 orang dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 19 orang dan Total untuk jawaban “Ya” sebanyak 70 dan untuk “Tidak” sebanyak 110, jadi dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan fisik dan kondisi lingkungan non-fisik pada Noid Studio masih terbilang kurang baik

Maka dari itu lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya dalam memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, karena perlu adanya kenyamanan dalam bekerja, agar kinerja karyawan dapat optimal.

Bedasarkan data diatas menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Noid Studio ke dalam penelitian yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Noid Studio”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasi beberapa masalah yang terjadi antara lain:

1. Penilaian kinerja karyawan Noid Studio mengalami *fluktuatif*.
2. Hasil kinerja karyawan Noid Studio masih belum mampu berada di kategori baik pada standar perusahaan.
3. Dari hasil pra survey yang berkaitan dengan lingkungan kerja, ternyata banyak yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik.

1.2.2. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Noid Studio?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Noid Studio?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan skripsi ini, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang dibahas yaitu mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Noid Studio.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Noid Studio
2. Mengetahui kinerja karyawan pada Noid Studio.
3. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada pengalaman mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Noid Studio.

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi seluruh karyawan Noid Studio, hasil penelitian diharapkan dapat diterima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Bagi peneliti, seluruh kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih mempertajam kemampuan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan penelitian yang dilakukan merupakan pengalaman yang sangat berharga dan besar manfaatnya, diantaranya:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulisan mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Human resources management is the process of acquiring, training them, compensating employees, and of attending to their labour relation, health and safety, and fairness concern”(Dessler,2017)

Menurut Noe, Hollenbeck, and Wright (2015) berpendapat bahwa *“Human resource management is a combination of policies, practices and systems that influence the habits, behavior and performance of employees in organizational activities”*.

Menurut (Ricardianto, Prasadja 2018) menyatakan bahwa: *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan karyawan dan masyarakat maksimal”*

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

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

Berdasarkan definisi di atas maka, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara efektif, efisien, dan adil bagi kepentingan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber

daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi agar efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan kerja.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik

akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka maubekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*sepration*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) yaitu:

A. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;

B. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;

C. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

D. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja;

E. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang;

F. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan;

G. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda;

H. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama samapi pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;

I. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial;

J. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan;
2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab;
3. Fungsi pengarahan (*Directing*)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Dari teori diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktifitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pendataan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

A. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayungkan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana;

B. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang di buat untuk membantu organisasai untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut;

1. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
2. Mendayungkan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
3. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan;

4. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan;
5. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan;

C. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelola sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

D. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakharian, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bias memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi saran untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan

3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan saran komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/peusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Bedasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu 1) Tujuan sosial ditujukan untuk merespon kebutuhan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. 2) Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. 3) Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 4) Tujuan Pesonal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa para ahli:

Menurut Newstrom, dan Jhon (2014) *“Work condition relates to the scheduling of work the length of work days and the time of day (or night) during which people work”*.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi, pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Dan menurut (Affandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Pengaruh tersebut bias melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis:

1. Faktor lingkungan fisik. Lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - A. Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - B. Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - C. Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - D. Tingkat visual *privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - A. Pekerjaan yang berlebih
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - B. Sistem pengawasan yang buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - C. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

D. Perubahan

Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan perubahan organisasi dan pergantian pemimpin organisasi.

E. Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan/pencahayaan
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Bau-bauan
7. Tata warna
8. Dekorasi
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu faktor lingkungan fisik diantaranya 1) Rencana ruang kerja. 2) Rancangan pekerjaan. 3) Kondisi lingkungan kerja. 4) Tingkat visual *privacy* dan *acoustical privacy*. Dan faktor lingkungan psikis yang meliputi 1) Pekerjaan yang berlebih. 2) Sistem pengawasan yang buruk. 3) Frustrasi. 4) Perubahan 5) Perselisihan antar pribadi dan kelompok. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi para karyawannya, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja kerja.

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan kerja fisik

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

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

2. Lingkungan kerja non fisik

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

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

1. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja, di samping menarik untuk dipandang juga di bangun dari pertimbangan dan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang memadai
- d. Fasilitas untuk keluar masuknya udara yang cukup
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti cafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid atau musholla, baik dikelompok organisasi maupun di sekitarnya
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang di peruntukan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang

saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan Menurut Sarwoto (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

Bedasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik berada dalam kondisi yang kurang baik, maka akan sulit bagi karyawan berkerja dengan maksimal.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

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

Menurut Sunyoto (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 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 seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik
- b. Distribusi informasi yang baik
- c. Kondisi kerja yang baik
- d. Sistem pengupahan yang jelas

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 sebatas atas penerangan listrik, akan 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 diusahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut:

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan Gedung dan kebersihan secara umum.

- d. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- e. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup makapertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. 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
- b. Pemasangan kipas angin atau AC
- c. Pemasangan *humidier*

6. Keamanan

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

Bedasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari dua poin utama yang membagi hal ini, yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik. Di dalam indkator fisik meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja seperti perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar divisi, dan komunikasi.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitanya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing masing karyawan tersebut. Adapun pendapat dari beberapa para ahli mengenai pengertian kinerja, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Dessler (2016) mengemukakan bahwa, "*The willingness of a person or group to people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expectd resulst*".

Menurut Bernardin (2015) “*performance is Defined as the record of outcomes produced on specified job function of activities during as specified time periode*”.

Menurut Sinambela (2016) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Menurut Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Bedasarkan beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang ada dalam organisasi perusahaan, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

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

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat Pendidikan dan keterampilan kerja, kompensasi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.

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

Sedangkan menurut Wirawan (2016), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaiknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta system manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang di peroleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Bedasarkan dari teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilain kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

- a. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai
- b. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
- c. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselaraskan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat diselesaikan tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektifitas

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

e. Kemandirian

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

f. **Komitmen Kerja**

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari beberapa ahli diatas dapat disintesisakan dimensi atau indikator kinerja karyawan yang sesuai dengan indikator perusahaan adalah sebagai berikut :

1. **Kehadiran**
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
2. **Displin kerja**
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
3. **Kerjasama**
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih.
4. **Kepemimpinan**
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
5. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
6. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan.
7. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2..4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Amanda Alya Ramawati (2019)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen <i>Housekeeping</i>	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X : - Penerangan /cahaya di tempat kerja - Sirkulasi udara - Kebisingan	Hasil analisis koefisiensi korelasi di peroleh nilai $r = 0,992$, artinya lingkungan	Jurnal online mahasiswa universitas Pakuan bidang

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		Hotel Keraton At The Plaza Jakarta		<p>di tempat kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bau tidak sedap - Keamanan di tempat kerja <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Kehadiran - Kemampuan bekerjasama 	<p>kerja dengan kinerja karyawan departemen housekeeping hotel Hotel Keraton At The Plaza Jakarta mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.</p>	<p>manajemen ISSUE vol.4, No.4 2019</p>
2	Arlanda Junitino (2019)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Horison Industry Ciawi	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - penerangan - sirkulasi udara - kebisingan - bau tidak sedap di ruangkerja - keamanan <p>Variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kualitas - kuantitas - inisiatif - kerjasama - Tanggung jawab 	<p>Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearmen di peroleh =0,896. Dan hasil analisis Koefisien Determinasi di perolehKD = 80,03% dan uji hipotesis korelasi di peroleh thitung (54,5) > ttabel (0,165529) maka Ho di tolak Ha di</p>	<p>Jurnal Online Mahasiswa UniversitasPakuan bidang manajemenISSUE vol.4, No.42019</p>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					terima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Horison Industry Ciawi	
3	Fidianto Afid (2018)	Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) Surabaya	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X : - Penerangan - Suhu Udara - Tingkat Kebisingan - Keamanan Kerja - Tata Letak Peralatan - Hubungan Sesama Rekan Kerja Variabel Y : - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kemandirian - Komitmen Kerja	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi Product Moment diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 (0,000 0,05) yang berarti variabel X (Lingkungan Kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan)	JMK, VOL. 17 NO.2, September 2018, 135-144 ISSN 1411-1438
4	Nela Pima Rahmayanti (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	- Variable X - pencahayaan - sirkulasi udara - warna - kebersihan - keamanan - hubungan sesama rekan kerja	Hasil analisis regresi linear berganda dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang	Jurnal Administrasi Bisnis Vol.8 No.2 Maret 2014 ISSN : 2503-2567

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				Variabel Y : - pengukuran kualitas - pengukuran ketepatan waktu	signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t $0,000 < \alpha$ $0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar $0,617$ menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $67,1\%$. Dan nilai R Square sebesar $0,626$	
5	Muhammad Kamif (2016)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang)	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X : - Penerangan atau cahaya di tempat kerja - Sirkulasi udara di tempat kerja - Kebisingan di tempat kerja - Bau tidak sedap di tempat kerja - Keamanan di tempat kerja Variabel Y : - Jumlah pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran	Teknik Analisis : koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh t_{hitung} sebesar $1,7668$ dan angka tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} dengan signifikansi 5% dan $df = 2$ yaitu $1,66827$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (1,7668 > 1,66827)$ maka H_0 ditolak. Hal ini	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 38No. 1 September 2016 Administrasi bisnis. Student journal.ub.ac.id

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				- Kemampuan kerjasama	dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.	

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sukanto dan Indryo (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi, pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik berada dalam kondisi yang kurang baik, maka akan sulit bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus sehingga perusahaan akan sulit mencapai hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan target.

Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan / cahaya
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Keamanan Kerja
5. Tata letak peralatan
6. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan kondisi baik yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan terciptanya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan, dan terwujudnya tujuan perusahaan, Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan yang bekerja akan merasa nyaman untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Menurut Norianggono, Hamid dan Ruhana (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja dan karyawan tersebut.

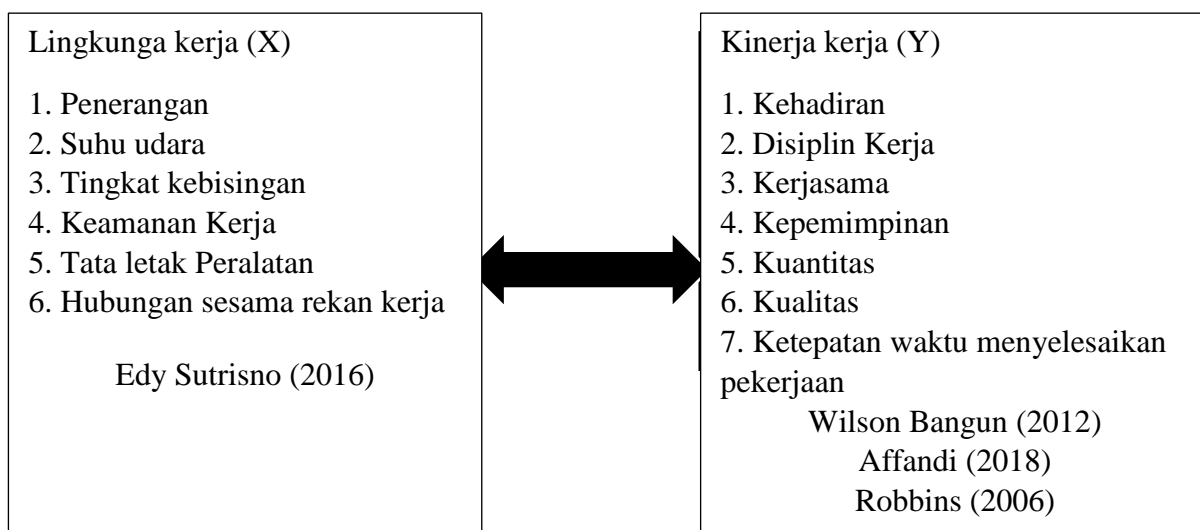
Menurut Sinambela (2016) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Adapun indikator kinerja karyawan yang telah disintesisakan diantaranya:

1. Kehadiran
2. Disiplin kerja
3. Kerjasama
4. Kepemimpinan
5. Kuantitas
6. Kualitas
7. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Bedasarkan uraian kerangka pemikiran diatas bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Amanda Alya Ramawati (2019), Arlanda Junitino (2019), Fidianto Afid (2018), Nela Pima Rahmayanti (2014), Muhammad Kamif (2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada Noid Studio.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable *independent* dengan variable *dependent* yang diteliti yaitu variable X (Lingkungan kerja) dengan variable Y (Kinerja Karyawan):



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat di nyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Penelitian yang merupakan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Bedasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis : Diduga terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *descriptive & verificatife*. Metode kuantitatif dan Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja (*Independent*) dan variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek 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 Noid Studio. Dimana karyawan yang akan diteliti pada perusahaan ini sebanyak 44 karyawan. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan Noid Studio yang beralamat di Jl. Villa Bogor Indah 3 Blok AB1 Ruko No. 3A, RT.03/RW.15, Kedunghalang, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16158.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. 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 Noid Studio.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan, jadi peneliti mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnya dari buku literatur, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, situs website di internet serta penyedia data pada Noid Studio.

3.4 Operasional 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 kuesioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Noid Studio

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai. 3. Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan. 	Ordinal
	2. Suhu Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. 2. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. 3. Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik. 	Ordinal
	3. Tingkat Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan. 2. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. 3. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin. 	Ordinal
	4. Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. 2. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman. 3. Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja. 	Ordinal
	5. Tata Letak Peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi. 2. Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi. 3. Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi di ruang 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		kerja.	
	6. Hubungan Sesama Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik. 2. Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar. 3. Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan. 2. Datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. 3. Memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen. 	Ordinal
	2. Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah di tetapkan perusahaan. 2. Selalu mengikuti aturan yang di tetapkan perusahaan. 3. Mengikuti SOP yang telah di tentukan perusahaan. 	Ordinal
	3. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah bekerjasama pada divisi yang sama dan divisi lain 2. Senang memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja. 3. Tingkat dorongan sosialisasi antar karyawan. 	Ordinal
	4. Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan. 2. Perintah atau arahan pimpinan dapat mudah di mengerti. 3. Pimpinan mendorong kemajuan dalam karir karyawan. 	Ordinal
	5. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kontribusi yang baik. 2. Target selalu tercapai 3. Memberikan masukan kepada perusahaan 	Ordinal
	6. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan 3.- Meminimalkan tingkat 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		kesalahan dalam bekerja	
	7. ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan	1. Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang di tentukan . 2. Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu. 3. Memaksimalkan waktu kerja.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya.” Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Noid Studio dengan jumlah 44 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Pegumpulan data primer dengan menggunakan metode survey, adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner penelitian ditunjukan kepada karyawan Noid Studio yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Tabel 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X

(Lingkungan Kerja)

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y

(Kinerja Karyawan)

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

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara, peneliti mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data di Noid Studio.

3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Penguji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya semua instrument kuesioner yang berisi pernyataan dari setiap variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui uji validitas dan uji reabilitas.

Terdapat dua macam metode pengolahan data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial, statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik non-parametrik (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua metode tersebut.

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

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

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

Keterangan :

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

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

(Sugiyono, 2017)

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

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid

Tabel . 3.4 Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja					
1.	Pernyataan 1	0,439	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pernyataan 2	0,469	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pernyataan 3	0,467	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pernyataan 4	0,314	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pernyataan 5	0,524	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pernyataan 6	0,643	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pernyataan 7	0,533	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pernyataan 8	0,610	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pernyataan 9	0,396	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	Pernyataan 10	0,574	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pernyataan 11	0,336	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pernyataan 12	0,575	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	Pernyataan 13	0,319	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Pernyataan 14	0,314	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Pernyataan 15	0,334	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16.	Pernyataan 16	0,557	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17.	Pernyataan 17	0,517	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18.	Pernyataan 18	0,386	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan					
1.	Pernyataan 1	0,529	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pernyataan 2	0,528	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pernyataan 3	0,407	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pernyataan 4	0,639	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pernyataan 5	0,535	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pernyataan 6	0,371	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pernyataan 7	0,483	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pernyataan 8	0,374	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pernyataan 9	0,479	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	Pernyataan 10	0,392	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pernyataan 11	0,493	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pernyataan 12	0,489	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	Pernyataan 13	0,463	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Pernyataan 14	0,352	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Pernyataan 15	0,443	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16.	Pernyataan 16	0,459	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17.	Pernyataan 17	0,325	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18.	Pernyataan 18	0,325	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

19.	Pernyataan 19	0,505	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20.	Pernyataan 20	0,311	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21.	Pernyataan 21	0,346	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Output, SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 18 pernyataan pada variabel lingkungan kerja semua item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yaitu nilai $r_{hitung} > 0,304$. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan 21 dan semua r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari 0,304 lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena sesuai dengan kriteria $r_{hitung} > 0,304$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa Cronbach*: (Sugiyono, 2017).

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

(Sugiyono, 2015)

Keterangan:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = Jumlah varians butir
- σt^2 = Varians total

Tabel 3.5 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

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

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Pengolahan data direncanakan menggunakan SPSS 24 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan kriteria penilaian koefisien *Alpha Cronbach*. Hasil uji reabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

a. Uji Relibitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	18

Bedasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,781, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $0,6 < \alpha < 0,8$.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	21

Bedasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,790, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $0,6 < \alpha < 0,8$.

3.7.2 Analisis Deskriptif

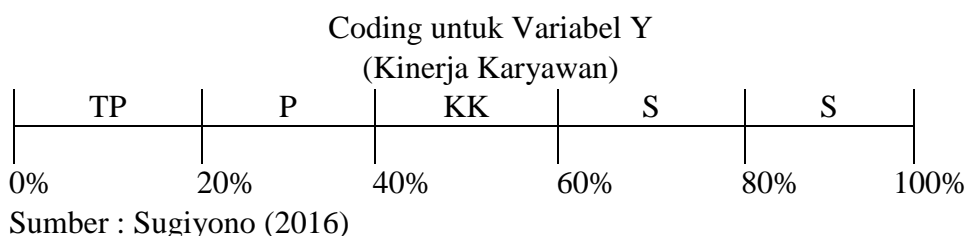
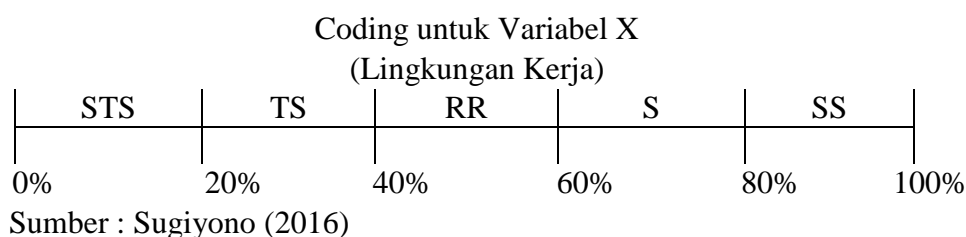
Analisis deskriptif adalah Teknik Analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi.

Caranya adalah sebagai berikut:

1. *Editing* merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses *editing* ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses *editing* meliputi :
 - a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
 - b. Memberi nomor kuesioner yang tidak lengkap.
 - c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna kerja.

(Erwan Agus Purwanto, 2017)

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



3. *Tabulating*
Yaitu tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk table. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dinamis.
4. Rata-rata
Nilai harapan dari suatu perubah acak, dan ukuran pemutusan dari suatu sebaran probabilitas.

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

Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap

kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. maka diperoleh kriteria :

Tabel 3.8

Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

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

Keterangan :

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

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

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

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Interval Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t_h = t_{hitung}
 r = Koefisien Nilai Korelasi
 r^2 = Koefisien Determinasi
 n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2017)

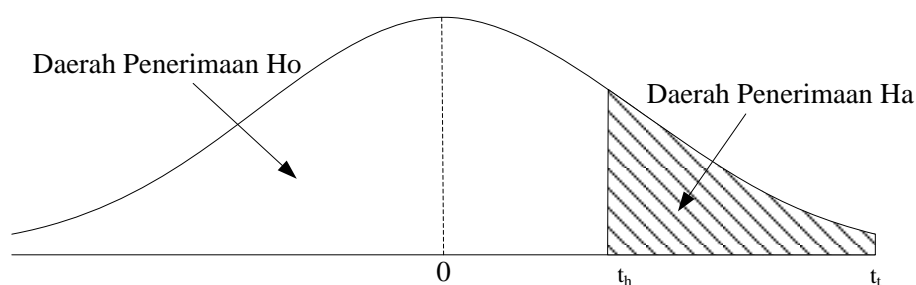
Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Noid Studio.
2. $H_a : \rho \neq 0$, artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Noid Studio.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017)

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Sejarah Noid Studio

Noid merupakan Konveksi Jahit dan sablon dari CV. NOID CREATIVE salah satu usaha retail kami yang bergerak di bidang produksi kaos yang dipasarkan melalui toko online. Sebelum mengembangkan Noid kami memulai bisnis ini sejak tahun 2011 dengan fokus produksi dan penjualan kaos untuk pemesanan Brand clothing, instansi pemerintah, perusahaan, organisasi, sekolah, komunitas, dll. Noid diambil dari nama ownernya sendiri yaitu Dion, kami mendirikan Noid untuk memenuhi kebutuhan kaos jadi yang memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau. Untuk menjamin kualitas tinggi, kami memproduksi sendiri dengan dukungan peralatan modern dan team yang handal dibidangnya.

Untuk memenuhi kebutuhan pasar yang sangat besar dan luas, kami saat ini memiliki workshop produksi dengan kapasitas produksi per hari 250 – 500 kaos. Seluruh kaos diproduksi dengan fasilitas modern milik kami sendiri. Tim NOID yang berpengalaman, sangat terampil dalam memproduksi berbagai kaos menjadikan produk kami memiliki kalitas tinggi.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

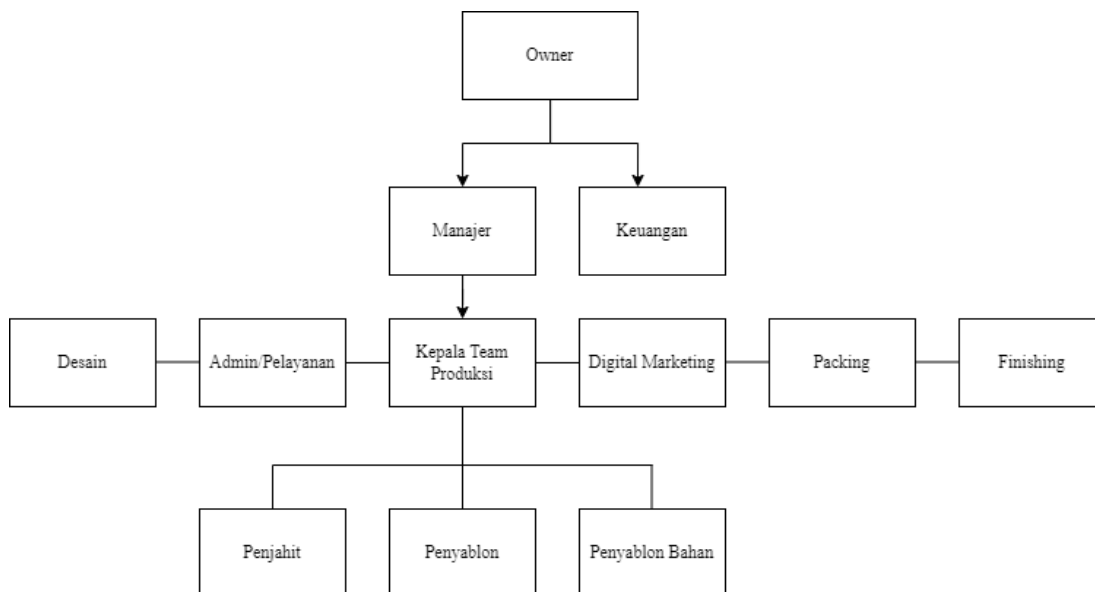
Visi perusahaan :

Untuk memenuhi kebutuhan pasar yang sangat besar dan luas, kami saat ini memiliki 2 workshop produksi dengan kapasitas produksi per hari 250 – 500 kaos. Seluruh kaos diproduksi dengan fasilitas modern milik kami sendiri. Tim NOID yang berpengalaman, sangat terampil dalam memproduksi berbagai kaos menjadikan produk kami memiliki kalitas tinggi.

Misi perusahaan :

NOID mempunyai misi untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan professional bagi setiap perusahaan atau perorangan, serta mampu memberikan ide-ide kreatif guna menunjang kesuksesan perusahaan tersebut. Dan membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Noid Studio 2023

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3(tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan Noid Studio:

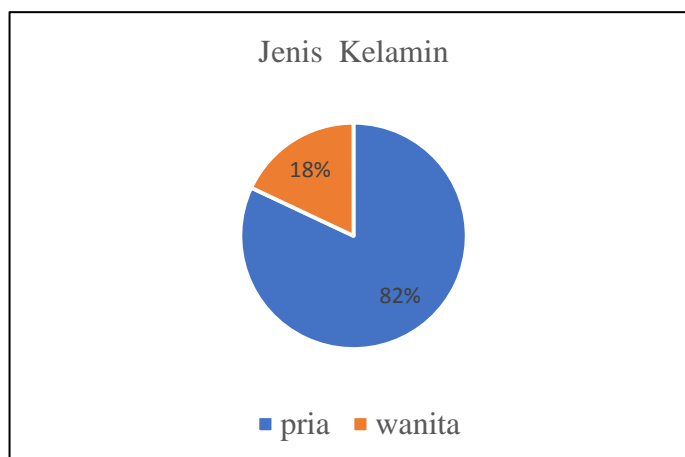
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan table dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin	jumlah responden	Persentase(%)
pria	36	82
wanita	8	18
total	44	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.1 Jenis kelamin Responden

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau sekitar (82%), karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau sekitar (18%) dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak di bandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

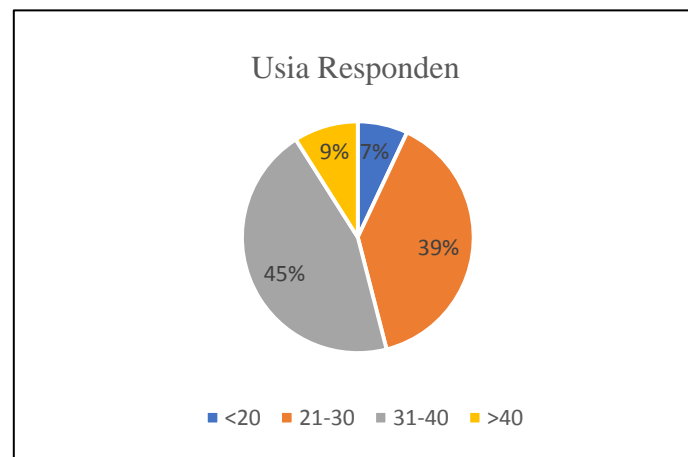
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Tabel 4.2 Usia Responden

usia responden	jumlah responden	Persentase(%)
<20	3	7
21-30	17	39
31-40	20	45
>40	4	9
Total	44	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4.2 Jenis Usia Responden

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di Noid Studio yang berusia <20 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase (7%), responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase (39%), responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase (45%), sedangkan responden yang berusia >40 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase (9%).

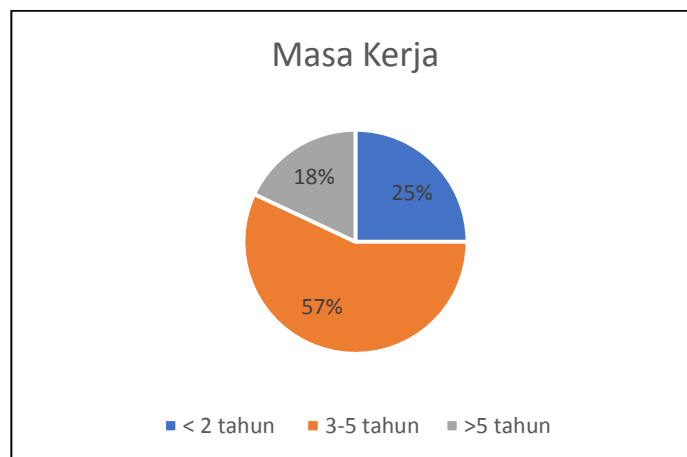
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 4.3 Masa kerja

masa kerja	jumlah responden	Persentase(%)
< 2 tahun	11	25
3-5 tahun	25	57
>5 tahun	8	18
total	44	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.3 Masa Kerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja <2 tahun sebanyak 11 orang (25%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 25 orang (57%), dan masa kerja >5tahun sebanyak 8 orang (18%), Maka dapat disimpulkan mayoritas lamanya waktu bekerja karyawan yaitu 3-5 tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja Pada Noid Studio

Adapun kondisi lingkungan kerja pada Noid Studio pada Noid Studio yang terbagi dari lingkungan kerja fisik & lingkungan kerja non fisik, di mana lingkungan fisik & non fisik bedasarkan hasil pra survey yaitu masih dalam kategori kurang baik.

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada Noid Studio, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden hasil penyebaran kuesioner dengan melibatkan 44 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini.

1. Penerangan

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pencahayaan Ditempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	9	45	20
setuju	4	25	100	57
ragu-ragu	3	6	18	14
tidak setuju	2	4	8	9

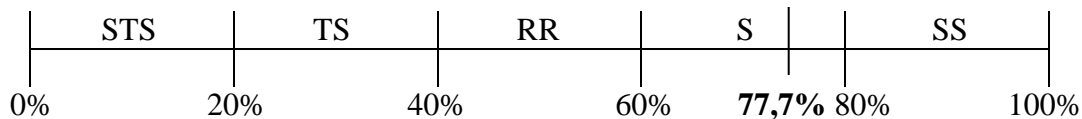
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		44	171	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 57%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 14%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 9%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 44} \times 100 = 77,7\% \end{aligned}$$



4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik dan Memadai

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	10	50	23
setuju	4	23	92	52
ragu-ragu	3	10	30	23
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	173	100

Sumber: Data primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 52%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan presentase 23%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 44} \times 100 = 78,6\% \end{aligned}$$





4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pencehayaan Di Tempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	6	30	14
setuju	4	17	68	39
ragu-ragu	3	19	57	43
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	158	100

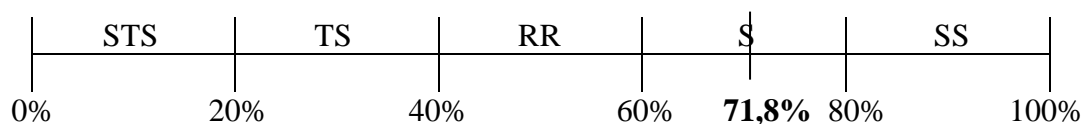
Sumber Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 39%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan presentase 43%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 158 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{158}{5 \times 44} \times 100 = 71,8\%$$



2. Suhu Udara

4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	0	0	0
setuju	4	30	120	68
ragu-ragu	3	11	33	25

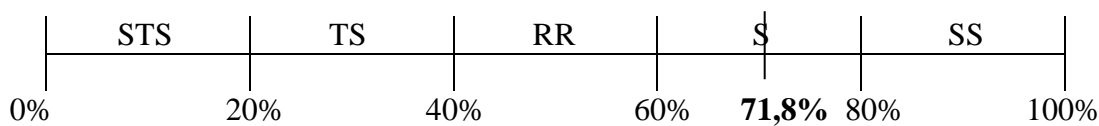
tidak setuju	2	2	4	5
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	158	100

Sumber: Data primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 68%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 158 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{5 \times 44} \times 100 = 71,8\% \end{aligned}$$



4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelembaban Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	8	40	18
setuju	4	18	72	41
ragu-ragu	3	15	45	34
tidak setuju	2	2	4	5
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	162	100

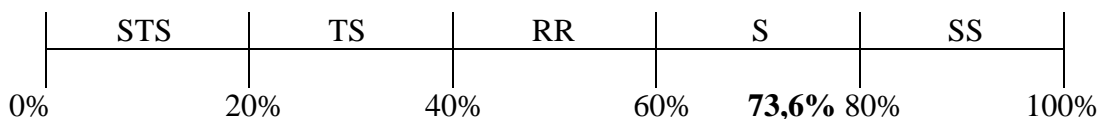
Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 41%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan presentase 34%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

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

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

$$= \frac{162}{5 \times 44} \times 100 = 73,6\%$$



4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	10	50	23
setuju	4	19	76	43
ragu-ragu	3	4	12	9
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	139	100

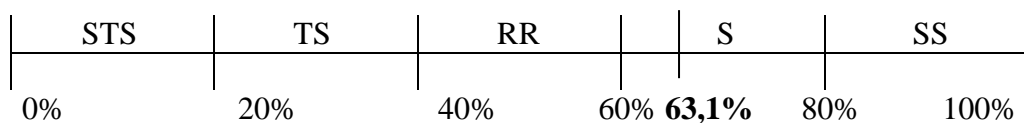
Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{139}{5 \times 44} \times 100 = 63,1\%$$



3. Tingkat Kebisingan

4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	6	30	14

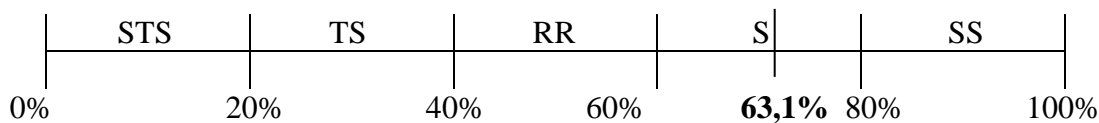
setuju	4	22	88	50
ragu-ragu	3	13	39	30
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	2	2	5
total		44	161	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 50%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang dengan presentase 30%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, %, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{5 \times 44} \times 100 = 73,1\% \end{aligned}$$



4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan

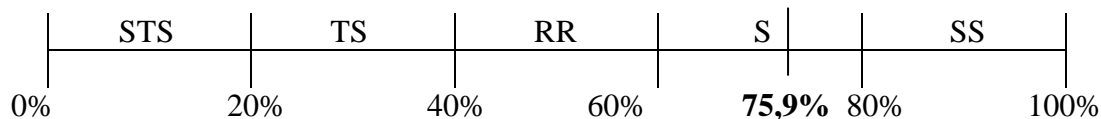
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	11	55	25
setuju	4	16	64	36
ragu-ragu	3	15	45	34
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	167	100

Sumber :Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 25%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 36%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan presentase 34%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 44} \times 100 = 75,9\% \end{aligned}$$



4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Lingkungan Kerja Karyawan Tenang Dan Bebas Dari Suara Bising Mesin

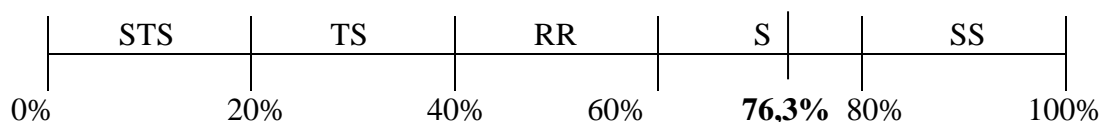
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	8	40	18
setuju	4	23	92	52
ragu-ragu	3	11	33	25
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	168	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 52%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5 \times 44} \times 100 = 76,3\% \end{aligned}$$



4. Keamanan Kerja

4. 13 Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman

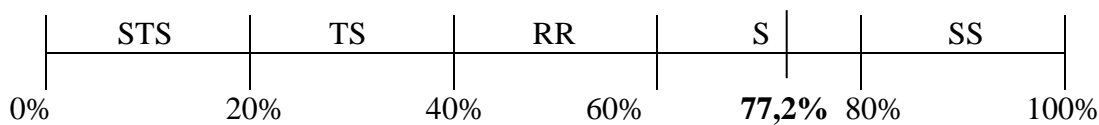
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	12	60	27
setuju	4	16	64	36
ragu-ragu	3	15	45	34
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	170	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 36%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan presentase 34%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{5 \times 44} \times 100 = 77,2\% \end{aligned}$$



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

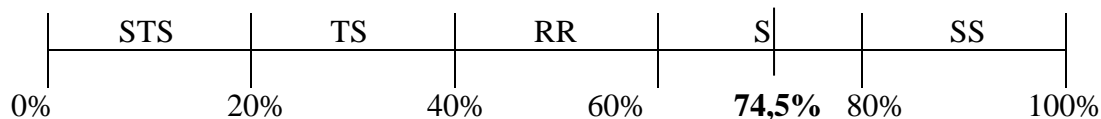
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	6	30	14
setuju	4	26	104	59
ragu-ragu	3	7	21	16
tidak setuju	2	4	8	9
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	164	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 59%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 44} \times 100 = 74,5\% \end{aligned}$$



4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawai saya dalam Bekerja

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	10	50	23
setuju	4	21	84	48
ragu-ragu	3	11	33	25
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	170	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{5 \times 44} \times 100 = 77,2\% \end{aligned}$$



5. Tata Letak Peralatan

4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ruang Kerja Saya Terdekorasi Dengan Rapi

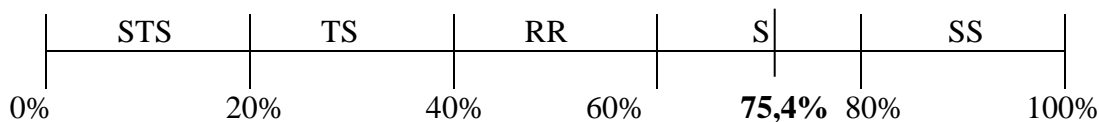
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	9	45	20
setuju	4	21	84	48
ragu-ragu	3	11	33	25
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	2	2	5
total		44	166	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 44} \times 100 = 75,4\% \end{aligned}$$



4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Ikut Serta Menata Ruang Kerja Agar Tertata Dengan Rapi

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	9	45	20
setuju	4	21	84	48
ragu-ragu	3	9	27	20
tidak setuju	2	4	8	9
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	165	100

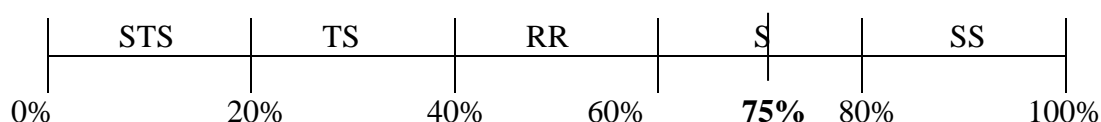
Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan presentase 20%,

responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 44} \times 100 = 75\% \end{aligned}$$



4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tata Letak Peralatan Alat Tulis Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	9	45	20
setuju	4	24	96	55
ragu-ragu	3	6	18	14
tidak setuju	2	3	6	7
sangat tidak setuju	1	2	2	5
total		44	167	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 55%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 14%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 44} \times 100 = 75,9\% \end{aligned}$$



6. Hubungan Sesama Rekan Kerja

4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Kerja Antara Atasan Dan Bawahan Berjalan Dengan Baik

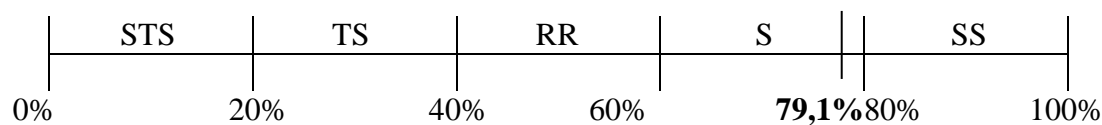
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	13	65	30
setuju	4	19	76	43
ragu-ragu	3	10	30	23
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	1	1	2
total		44	174	100

Sumber: Data Diolah, 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 30%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan presentase 23%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 44} \times 100 = 79,1\% \end{aligned}$$



4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Dengan Rekan Sekerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	12	60	27
setuju	4	18	72	41
ragu-ragu	3	11	33	25
tidak setuju	2	1	2	2
sangat tidak setuju	1	2	2	5
total		44	169	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 41%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 44} \times 100 = 76,8\% \end{aligned}$$



4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik

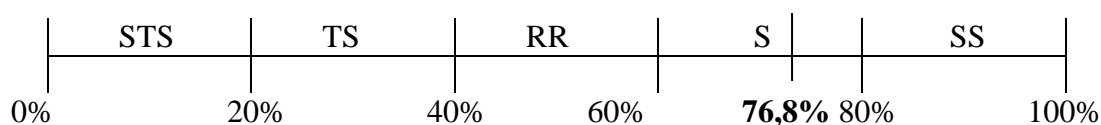
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
sangat setuju	5	9	45	20
setuju	4	23	92	52
ragu-ragu	3	8	24	18
tidak setuju	2	4	8	9
sangat tidak setuju	1	0	0	0
total		44	169	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 52%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 18%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 44} \times 100 = 76,8\% \end{aligned}$$

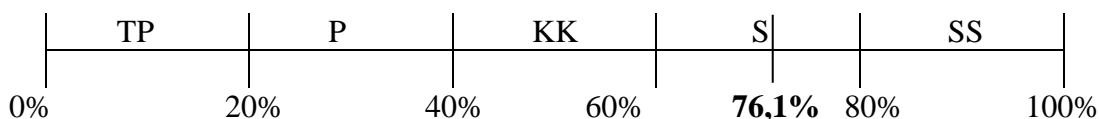


4.22 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Lingkungan Kerja Fisik			
Penerangan			
1	Pencahayaannya ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	77,7	76,0
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai	78,6	
3	Pencahayaannya ditempat kerja saya tidak menyilaukan	71,8	
Suhu Udara			
4	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	71,8	76,3
5	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	73,6	
6	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	63,1	
Tingkat Kebisingan			
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	73,1	75,1
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	75,9	
9	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	76,3	
Keamanan Kerja			
10	Keamanan ditempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	77,2	76,3
11	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	74,5	
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	77,2	
Tata Letak Peralatan			
13	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi	75,4	75,4
14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	75	
15	Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi diruang kerja	75,9	
Lingkungan Kerja Non-Fisik			
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
16	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	79,1	77,5
17	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar	76,8	
18	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik	76,8	
Rata-rata		76,1	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja pada Noid Studio dapat diketahui sebesar 76,1%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel disiplin kerja. Berikut merupakan garis kontinum dan tabel kriteria variabel kinerja :



4.23 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	76,1%	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan data diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator hubungan sesama rekan kerja memiliki presentase sebesar 77,5%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator tingkat kebisingan memiliki presentase sebesar 75,1%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-16 yaitu mengenai hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik memiliki presentase sebesar 90,32%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3 dan 4 yaitu Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan dan Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya memiliki presentase sebesar 71,8%.

4.3.2 Kondisi Kinerja Karyawan Pada Noid Studio

Untuk mengetahui sejauh mana Kinerja Karyawan pada Noid Studio, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 44 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

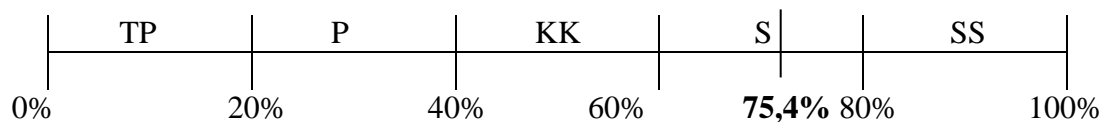
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	8	40	18
sering	4	20	80	45
kadang-kadang	3	14	42	32
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	0	0	0
total		44	166	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 45%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan presentase 32%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 44} \times 100 = 75,4\% \end{aligned}$$



4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Kemampuan Diri Yang Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	10	50	23
sering	4	19	76	43
kadang-kadang	3	13	39	30
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	0	0	0
total		44	169	100

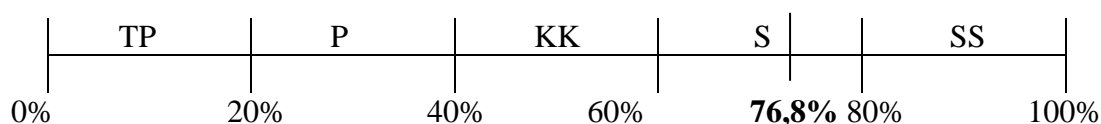
Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 23%, responden

yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan presentase 30%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{76,8\%} \end{aligned}$$



4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

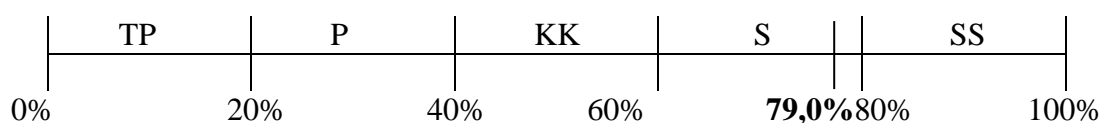
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	11	55	25
sering	4	21	84	48
kadang-kadang	3	11	33	25
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	0	0	0
total		44	174	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 25%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan presentase 25%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{79,0\%} \end{aligned}$$



2. Kuantitas

4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik

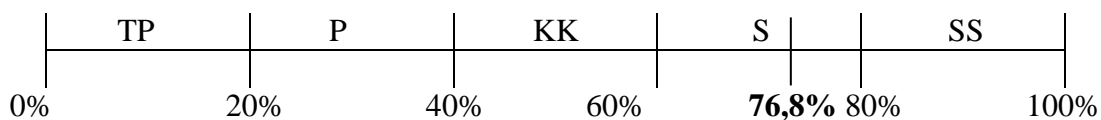
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	12	60	27
sering	4	15	60	34
kadang-kadang	3	15	45	34
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	0	0	0
total		44	169	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 27%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 34%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan presentase 34%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{76,8\%} \end{aligned}$$



4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Target Selalu Tercapai

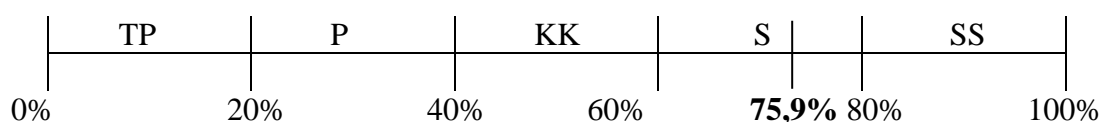
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	10	50	23
sering	4	18	72	41
kadang-kadang	3	14	42	32
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	167	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 23%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 41%, responden

yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan presentase 32%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{75,9\%} \end{aligned}$$



4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Masukan Kepada Perusahaan

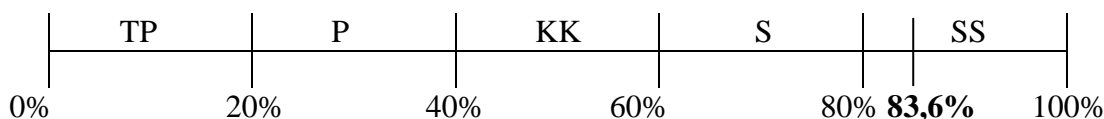
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	15	75	34
sering	4	22	88	50
kadang-kadang	3	7	21	16
pernah	2	0	0	0
tidak pernah	1	0	0	0
total		44	184	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 34%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 50%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan presentase 16%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{83,6\%} \end{aligned}$$



3. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Waktu Pekerjaan Selama Ini Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan

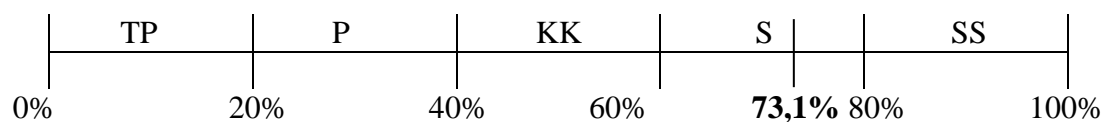
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	7	35	16
sering	4	20	80	45
kadang-kadang	3	13	39	30
pernah	2	3	6	7
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	161	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 45%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan presentase 30%, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{73,1\%} \end{aligned}$$



4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Seluruh Tugas Pekerjaan Selama Ini Telah terselesaikan Tepat Waktu

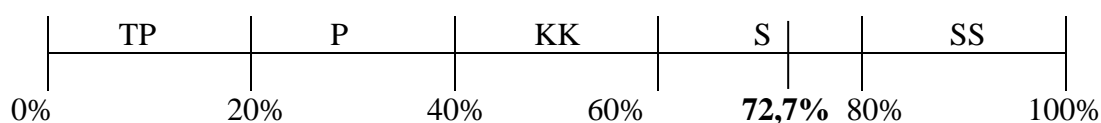
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	8	40	18
sering	4	19	76	43
kadang-kadang	3	12	36	27
pernah	2	3	6	7
tidak pernah	1	2	2	5
total		44	160	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan presentase 27%, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 160 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{72,7\%} \end{aligned}$$



4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memaksimalkan Waktu Kerja

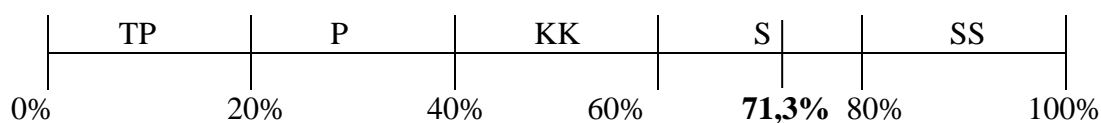
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	5	25	11
sering	4	21	84	48
kadang-kadang	3	14	42	32
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	2	2	5
total		44	157	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 11%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan presentase 32%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{71,3\%} \end{aligned}$$



4. Kehadiran

4.33 Tanggapan Responden Mengenai Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal Dari Waktu Yang Ditentukan

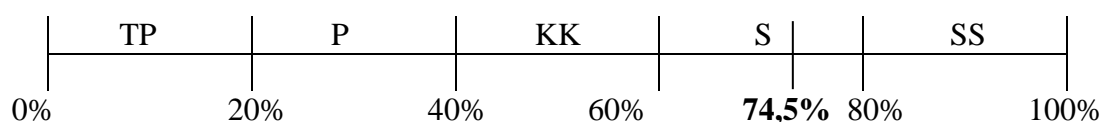
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	9	45	20
sering	4	17	68	39
kadang-kadang	3	16	48	36
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	164	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 39%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang dengan presentase 36%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 44} \times 100 = 74,5\% \end{aligned}$$



4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Datang Dan Pulang Dari Tempat Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Perusahaan

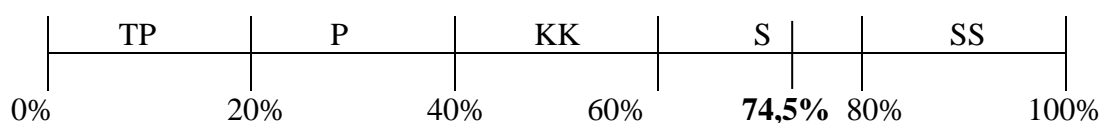
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	7	35	16
sering	4	21	84	48
kadang-kadang	3	14	42	32
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	164	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan presentase 32%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 44} \times 100 = 74,5\% \end{aligned}$$



4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberitahu Terlebih Dahulu (Surat Izin) Ketika Absen

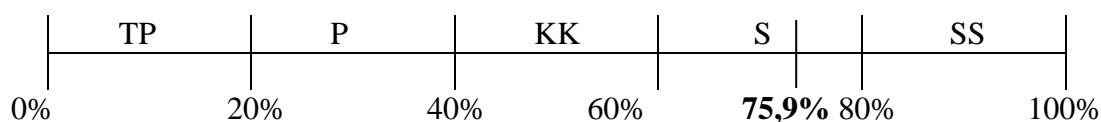
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	9	45	20
sering	4	20	80	45
kadang-kadang	3	13	39	30
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	167	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 45%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan presentase 30%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 44} \times 100 = 75,9\% \end{aligned}$$



5. Disiplin Keja

4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merngerti Dan Memahami Aturan Dan Sanksi Yang Telah Di Tetapkan Perusahaan

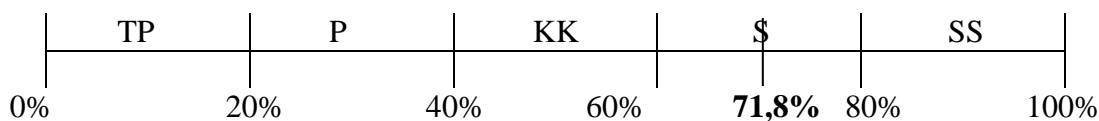
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	6	30	14
sering	4	18	72	41
kadang-kadang	3	17	51	39
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	158	100

Sumber: Data Primer, Diolah

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 14%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 41%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan presentase 39%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 158 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{71,8\%} \end{aligned}$$



4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Selalu Mengikuti Aturan Yang Di Tetapkan Perusahaan

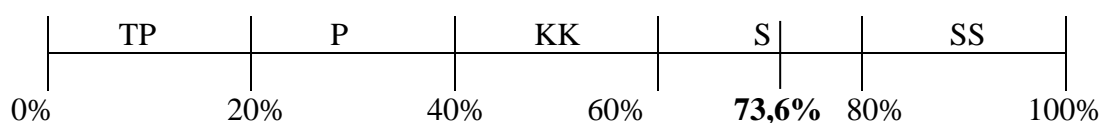
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	7	35	16
sering	4	19	76	43
kadang-kadang	3	16	48	36
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	162	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang dengan presentase 36%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{73,6\%} \end{aligned}$$



4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengikuti SOP Yang Telah Ditentukan Perusahaan

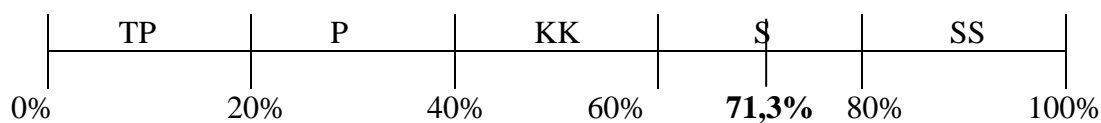
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	5	25	11
sering	4	22	88	50
kadang-kadang	3	12	36	27
pernah	2	3	6	7
tidak pernah	1	2	2	5
total		44	157	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 11%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 50%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan presentase 27%, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{71,3\%} \end{aligned}$$



6. Kerjasama

4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mudah Bekerjasama Pada Divisi Yang Sama Dan Divisi Lain

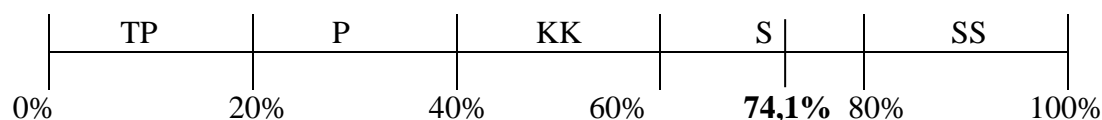
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	8	40	18
sering	4	19	76	43
kadang-kadang	3	14	42	32
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	1	1	2
total		44	163	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan presentase 32%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 163 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{74,1\%} \end{aligned}$$



4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Senang Memberikan Saran, Kritik Atau Masukan Yang Membangun Untuk Tim Kerja

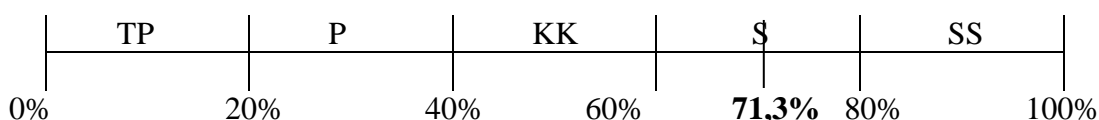
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	4	20	9
sering	4	19	76	43
kadang-kadang	3	19	57	43
pernah	2	2	4	5
tidak pernah	1	0	0	0
total		44	157	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 9%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan presentase 43%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{5 \times 44} \times 100 = 71,3\% \end{aligned}$$



4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tingkat Dorongan Sosialisasi Antar Karyawan

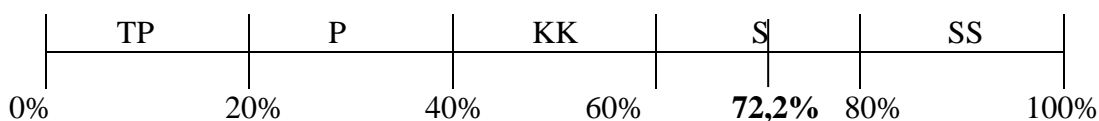
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	7	35	16
sering	4	19	76	43
kadang-kadang	3	15	45	34
pernah	2	0	0	0
tidak pernah	1	3	3	7
total		44	159	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 43%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan presentase 34%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 7%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 44} \times 100 = 72,2\% \end{aligned}$$



7. Kepemimpinan

4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Kepada Anggota Mengenai Strategi Yang Akan Dilakukan

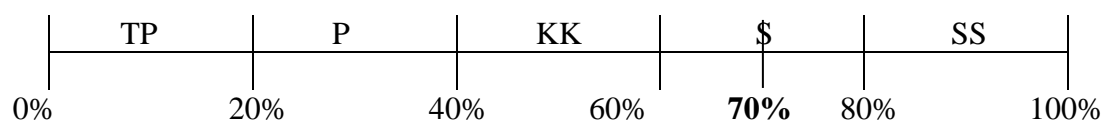
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	5	25	11
sering	4	20	80	45
kadang-kadang	3	13	39	30
pernah	2	4	8	9
tidak pernah	1	2	2	5
total		44	154	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 11%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 45%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan presentase 30%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{70\%} \end{aligned}$$



4.43 Taanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perintah Atau Arahan Pimpinan Dapat Mudah Di Mengerti

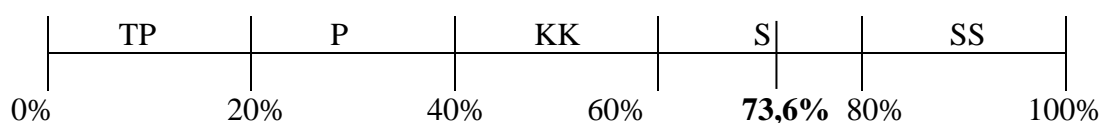
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	8	40	18
sering	4	21	84	48
kadang-kadang	3	10	30	23
pernah	2	3	6	7
tidak pernah	1	2	2	5
total		44	162	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan presentase 23%, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 7%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{73,6\%} \end{aligned}$$



4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Mendorong Kemajuan Dalam Karir Karyawan

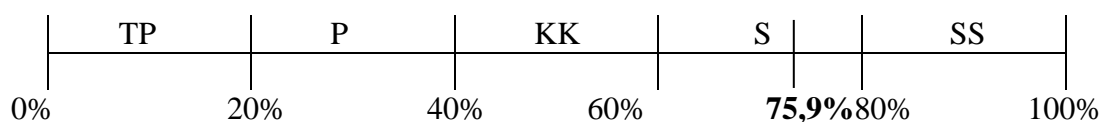
Keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	%
Selalu	5	8	40	18
sering	4	24	96	55
kadang-kadang	3	9	27	20
pernah	2	1	2	2
tidak pernah	1	2	2	5
total		44	167	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Bedasarkan hasil Jawaban dari 44 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 18%, responden yang menjawab sering sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 55%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan presentase 20%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 5%.

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 44} \times 100 = \mathbf{75,9\%} \end{aligned}$$



Tabel 4.45 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas			
1	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	75,4	77,0
2	Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan	76,8	
3	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	79,0	
Kuantitas			
4	Memberikan kontribusi yang baik	76,8	78,7
5	Target selalu tercapai	75,9	
6	Memberikan masukan kepada perusahaan	83,6	
Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan			
7	Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang di tentukan	73,1	72,3
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu	72,7	
9	Memaksimalkan waktu kerja	71,3	
Kehadiran			
10	Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan	74,5	74,9
11	Datang dan Pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan	74,5	
12	Memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen	75,9	
Disiplin Kerja			
13	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah di tetapkan perusahaan	71,8	72,2
14	Selalu mengikuti aturan yang di tetapkan perusahaan	73,6	
15	Mengikuti SOP yang telah di tentukan perusahaan	71,3	
Kerjasama			
16	Mudah bekerjasama pada divisi yang sama dan divisi lain	74,1	72,5
17	Senang memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	71,3	
18	Tingkat dorongan sosialisasai	72,2	
Kepemimpinan			
19	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	70	73,1
20	Perintah atau arahan pimpinan dapat mudah di mengerti	73,6	
21	Pimpinan mendorong kemajuan dalam karir karyawan	75,9	
Rata-rata		74,4	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pada Noid Studio dapat diketahui sebesar 74,4%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel disiplin kerja. Berikut merupakan garis kontinum dan tabel kriteria variabel kinerja :

TP	P	KK	S	SS
----	---	----	---	----



4.23 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	74,4%	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan data diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas memiliki presentase sebesar 78,7%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator disiplin kerja memiliki presentase sebesar 72,2%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai memberi masukan kepada perusahaan memiliki presentase sebesar 83,6%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke- 19 yaitu pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan memiliki presentase sebesar 70%

4.3.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.430**
		Sig. (2-tailed)	.	.004
		N	44	44
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.430**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.

		N	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: *Output SPSS 24*

Tabel 4.25 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599 (0,430)	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.24 mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai *r* atau nilai korelasi sebesar = 0,430. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sedang.

4.3.3 Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji T

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis korelasi dengan uji *t*.

a. Hipotesis statistik

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya tidak terdapat hubungan lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Noid Studio.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya terdapat hubungan lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) Noid Studio.

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 44 - 2 = 42$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 2,018.

c. Mencari t_{hitung}

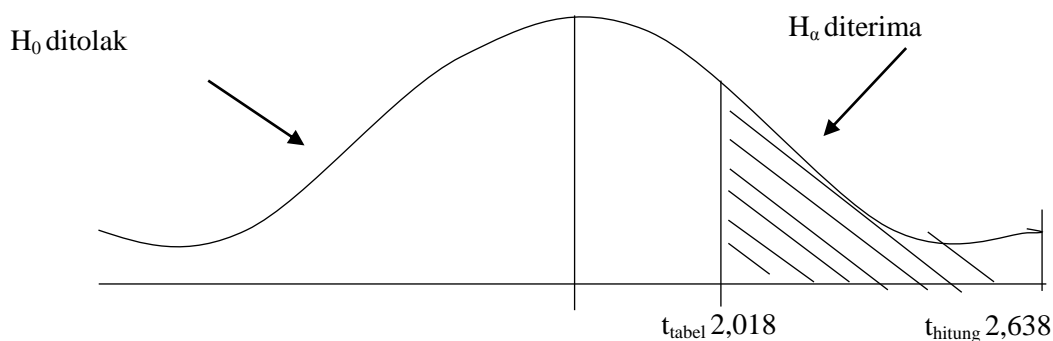
Untuk mencari nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$t_{hitung} = \frac{0,377 \sqrt{44-2}}{1-0,142}$$

$$t_{hitung} = 2,638$$

d. Kurva



Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi Dengan Uji t

Berdasarkan Kurva korelasi di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,638 terletak di area hubungan positif atau nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,638 > 2,018$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Noid Studio.

4.4 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Noid Studio

Lingkungan kerja terdiri dari enam indikator yaitu penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden yang diinterpretasikan pada interval yaitu didapatkan nilai sebesar 76,1% yang ada pada kategori baik.

Nilai pada indikator penerangan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 76,0%, tanggapan tertinggi pada indikator penerangan yaitu pada pernyataan “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,6%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator penerangan yaitu pada pernyataan “Pencahayaannya ditempat kerja saya tidak menyilaukan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71,8%.

Nilai pada indikator suhu udara didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 76,3%, tanggapan tertinggi pada indikator penerangan yaitu pada pernyataan “kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 73,6%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator suhu udara yaitu pada pernyataan “ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 63,1%.

Nilai pada indikator tingkat kebisingan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75,1%, tanggapan tertinggi pada indikator tingkat kebisingan yaitu pada pernyataan “lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising” dengan rata-rata tanggapan sebesar 76,3%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator

tingkat kebisingan yaitu pada pernyataan “tingkat kerja saya jauh dari kebisingan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 73,1%.

Nilai pada indikator keamanan kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 76,3%, tanggapan tertinggi pada indikator keamanan kerja yaitu pada pernyataan “tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 77,2%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator keamanan kerja yaitu pada pernyataan “Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman” dengan rata-rata tanggapan sebesar 74,5%.

Nilai pada indikator tata letak peralatan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75,4%, tanggapan tertinggi pada tata letak peralatan yaitu pada pernyataan “tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi diruang kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75,9%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator tata letak peralatan yaitu pada pernyataan “saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75%.

Nilai pada indikator hubungan sesama rekan kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 77,5%, tanggapan tertinggi pada hubungan sesama rekan kerja yaitu pada pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator hubungan sesama rekan kerja yaitu pada pernyataan “hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik” dan “hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar dengan rata-rata tanggapan sebesar 76,8%.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Noid Studio

Kinerja karyawan terdiri dari enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kehadiran, disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 74,5% yang ada dalam kategori baik.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 77,0%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan “meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79,0%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator ini yaitu pada pernyataan “mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75,4%.

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 78,7%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan “memberikan masukan kepada perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,6%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan “target selalu tercapai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75,9%.

Nilai pada indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,3%, tanggapan tertinggi pada indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yaitu pada pernyataan “waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang di tentukan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 73,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yaitu pada pernyataan “memaksimalkan waktu kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71,3%.

Nilai pada indikator kehadiran didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,9%, tanggapan tertinggi pada indikator kehadiran yaitu pada pernyataan “memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75,9%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator kehadiran yaitu pada pernyataan “datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan” & “datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 74,5%.

Nilai pada indikator disiplin kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,2%, tanggapan tertinggi pada indikator disiplin kerja yaitu pada pernyataan “selalu mengikuti peraturan yang di tetapkan perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 73,6%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator disiplin kerja yaitu pada pernyataan “mengikuti SOP yang telah di tetapkan perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71,3%.

Nilai pada indikator kerjasama didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,5%, tanggapan tertinggi pada indikator kerjasama yaitu pada pernyataan “mudah bekerjasama dengan divisi yang sama dan divisi lain” dengan rata-rata tanggapan sebesar 74,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator kerjasama yaitu pada pernyataan “senang memberikan saran,kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71,3%.

Nilai pada indikator kepemimpinan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 73,1%, tanggapan tertinggi pada indikator kepemimpinan yaitu pada pernyataan “pimpinan mendorong kemajuan dalam karir karyawan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75,9%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator kepemimpinan yaitu pada pernyataan “pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 70%.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Noid Studio

Hasil penelitian pada Noid Studio mengenai lingkungan kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,430$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu perusahaan yang sangat penting. Hal ini

memberikan gambaran bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila lingkungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Dua hal ini dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan target. Jika lingkungan perusahaan yang diberikan baik dan mendukung, maka karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga suatu perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Arland Juninto (2019) yang melakukan penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Noid Studio maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,1% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator hubungan sesama rekan kerja dengan nilai sebesar 77,5%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator tingkat kebisingan sebesar 75,1%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Noid Studio baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada kinerja karyawan di bagian Noid Studio, diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,4% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kualitas sebesar 78,7%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator disiplin sebesar 72,2%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja pada Noid Studio memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di Noid Studio.
3. Hasil analisis deskriptif pada Noid Studio mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,430$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

5.2 Saran

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

1. Pada variabel lingkungan kerja (X) di Noid Studio, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa indikator tingkat kebisingan memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya oleh karena itu, peneliti menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan tingkat kebisingan pada setiap tata letak mesin dan kondisi mesin dengan melakukan peninjauan ulang dengan cara memperhatikan tata letak setiap mesin dan kondisi mesin yang sudah tidak layak karena menimbulkan suara yang terlalu bising dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
2. Pada variabel kinerja karyawan (Y) pada Noid Studio, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya oleh karena itu, peneliti menyarankan perusahaan agar memberikan sanksi pada karyawan yang kurang disiplin terhadap aturan perusahaan dengan cara memberikan surat peringatan agar karyawan bias lebih mentaati peraturan perusahaan.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- _____. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler .G (2017). *Human resource management* (15th.ed.). Boston: Pearson Education
- Dessler, G (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba empat.*
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta
Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT BumiAksara
- Malayu, S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2016. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurianggono, Y. Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kryawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8 (2), 1- 10.
- Purwanto, Erwan Agus. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Sarwoto. (2015). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV.Mandar Maju.
- _____. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, J. Payaman, (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rafly
Alamat : Villa Bogor Indah 3 BE 2/NO 10
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 30 Agustus 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Pengadilan 2 Bogor
• SMP : SMP Insan Kamil Bogor
• SMK : SMKN 1 Cibinong
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2023

Peneliti,

(Muhammad Rafly)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “ **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA NOID STUDIO**, karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Umur : < 20 tahun 31-40 tahun
 21-30 tahun >40 tahun
- Masa Bekerja : < 2 tahun > 5 tahun
 3-5 tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

DAFTAR PERNYATAN KUESIONER

Variabel Lingkungan Kerja (X)

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No	Penerangan					
1	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai					
3	Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan					
Suhu Udara						
4	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
5	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
6	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik					
Tingkat Kebisingan						
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
9	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Keamanan Kerja						
10	Keamanan ditempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
11	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
Tata Letak Peralatan						
13	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					
14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi					
15	Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi diruang kerja					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
16	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
17	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar					
18	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

PERTANYAAN		S	S	K	T	ST
		S	S	S	S	S
No	kualitas					
1	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan.					
3	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
Kuantitas						
4	Memberikan kontribusi yang baik.					
5	Target selalu tercapai.					
6	Memberikan masukan kepada perusahaan					
Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan						
7	Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang di tentukan.					
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu.					
9	Memaksimalkan waktu kerja.					
Kehadiran						
10	Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan.					
11	Datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
12	Memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen.					
Disiplin Kerja						
13	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah di tetapkan perusahaan.					
14	Selalu mengikuti aturan yang di tetapkan perusahaan.					
15	Mengikuti SOP yang telah di tentukan perusahaan.					
Kerjasama						
16	Mudah bekerjasama pada divisi yang sama dan divisi lain					
17	Senang memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					
18	Tingkat dorongan sosialisasi antar karyawan.					
Kepemimpinan						
16	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.					
17	Perintah atau arahan pimpinan dapat mudah di mengerti.					
18	Pimpinan mendorong kemajuan dalam karir karyawan.					

X 1 7	Pearson	.06	.09	.27	-	.2	.10	.06	-	.04	.03	.02	.31	.75	.05	.17	.49	1	.39
	Correlation				.06	.47			.01	.07			.06*	.22**			.66**		.88**
	Sig. (2-tailed)	.697	.522	.069	.690	.105	.502	.671	.945	.761	.832	.857	.037	.000	.730	.259	.001		.007
N		44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X 1 8	Pearson	-	.21	.13	.00	.0	-	.19	.07	-	.23	.03	.30	.06	.31	-	.28	.39	1
	Correlation		.095		.132	.005	.82	.004		.045		.231	.033	.309*	.068*	.039	.286	.398**	
	Sig. (2-tailed)	.562	.161	.392	.973	.595	.982	.203	.630	.793	.131	.833	.041	.662	.038	.804	.060	.007	
N		44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			

Lampiran 5. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Correlations																					
		Y0	Y0	Y0	Y0	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Y 0 1	Pearson	1	.4	.3	.5	.4	.2	.2	.2	.1	.4	.0	.2	-	.1	.0	.0	.0	.0	.1	.0
	Correlation		.31**	.87**	.03**	.15**	.44	.41	.947	.92**	.78	.95	.03		.29	.21	.96	.97	.19	.24	.064
	Sig. (2-tailed)		.003	.009	.001	.005	.11	.116	.05	.342	.015	.652	.984	.404	.893	.529	.626	.565	.443	.879	.681
N		44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y 0 2	Pearson	.4	1	.1	.5	.4	.2	.4	.3	.1	.1	.3	.0	.1	.1	-	.1	.0	.0	.1	.1
	Correlation		.31**		.49**	.31**	.193	.46**	.15*	.207	.2799	.350	.000	.155		.08	.13	.03	.03	.00	.105
	Sig. (2-tailed)	.003		.334	.0005	.005	.002	.003	.438	.411	.007	.748	.517	.314	.997	.23	.83	.801	.518	.499	.933

	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 0 3	Pears on Correl ation	.3 87	.1 49	1	.2 33	.3 16	.1 8	- .0	.0 5	- .0	.0 97	.1 36	.6 69	- .0	.0 98	- .0	.1 5	.2 1	.2 1	.1 83	- .1	.1 59
	Sig. (2- tailed)	.0 09	.3 34		.1 28	.0 37	.2 4	.6 95	.7 3	.9 55	.5 30	.3 79	.0 00	.9 63	.5 28	.6 68	.3 1	.1 6	.1 5	.2 35	.2 17	.3 02
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 0 4	Pears on Correl ation	.5 03	.5 31	.2 33	1	.4 22	.2 3	.4 19	.1 9	.3 11	.2 07	.3 13	.0 47	.3 95	.0 85	.0 82	.0 8	.0 3	.2 9	.2 82	.0 72	.1 85
	Sig. (2- tailed)	.0 01	.0 00	.1 28		.0 04	.1 2	.0 05	.2 1	.0 40	.1 78	.0 39	.7 63	.0 08	.5 84	.5 96	.5 4	.8 2	.0 5	.0 64	.6 41	.2 29
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 0 5	Pears on Correl ation	.4 15	.4 19	.3 16	.4 22	1	.2 8	.2 80	.0 9	.1 70	.1 59	.3 21	.0 63	.1 87	.5 15	- .0	.0 3	.1 8	- .0	.0 92	.1 06	.0 60
	Sig. (2- tailed)	.0 05	.0 05	.0 37	.0 04		.0 6	.0 66	.5 4	.2 70	.3 04	.0 34	.6 83	.2 25	.0 00	.8 77	.8 6	.2 1	.9 3	.5 52	.4 95	.7 00
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 0 6	Pears on Correl ation	.2 44	.2 93	.1 81	.2 38	.2 84	1	.2 11	.3 6	.0 89	- .1	.3 65	.0 24	.2 42	.1 00	- .0	.1 6	.1 1	- .2	.1 38	.0 85	- .0
	Sig. (2- tailed)	.1 11	.0 53	.2 40	.1 20	.0 62		.1 69	.0 1	.5 64	.3 55	.0 15	.8 75	.1 13	.5 18	.9 01	.2 9	.4 6	.1 2	.3 72	.5 83	.7 50
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44

	Sig. (2- tailed)	.6 15	.0 07	.3 79	.0 39	.0 34	.0 1 5	.1 75	.0 5 7	.3 53	.8 86		.6 07	.0 05	.1 32	.0 94	.2 0 1	.7 7 3	.3 1 2	.0 14	.7 49	.6 27
	N	44	44	44	44	44	4 4	44	4 4	44	44	44	44	44	44	44	4 4	4 4	4 4	44	44	44
Y 1 2	Pears on Correl ation	.2 95	.0 50	.6 69	.0 47	.0 63	.0 2 4	- .0 60	.1 5 0	.2 32	.3 70	.0 80	1	- .0 21	.1 28	.3 38	.3 0 3*	.1 5 0	.2 8 1	.2 31	.0 30	.1 47
	Sig. (2- tailed)	.0 52	.7 48	.0 00	.7 63	.6 83	.8 7 5	.6 99	.3 3 2	.1 29	.0 14	.6 07		.8 94	.4 08	.0 25	.0 4 6	.3 3 2	.0 6 5	.1 32	.8 47	.3 41
	N	44	44	44	44	44	4 4	44	4 4	44	44	44	44	44	44	44	4 4	4 4	4 4	44	44	44
Y 1 3	Pears on Correl ation	- .0 03	.1 00	- .0 07	.3 95	.1 87	.2 4 2	.2 88	.0 9 1	.1 22	.0 62	.4 13	- .0 21	1	- .0 85	.1 19	.2 5 6	.0 8 2	.0 8 2	.4 65	.1 93	.2 68
	Sig. (2- tailed)	.9 84	.5 17	.9 63	.0 08	.2 25	.1 1 3	.0 58	.5 5 7	.4 30	.6 89	.0 05	.8 94		.5 83	.4 42	.0 9 3	.5 9 8	.5 9 7	.0 01	.2 10	.0 79
	N	44	44	44	44	44	4 4	44	4 4	44	44	44	44	44	44	44	4 4	4 4	4 4	44	44	44
Y 1 4	Pears on Correl ation	.1 29	.1 55	.0 98	.0 85	.5 15	.1 0 0	.1 55	.3 4 6*	.1 75	- .0 85	.2 31	.1 28	- .0 85	1	.2 27	.1 6 7	.1 4 5	.2 3 5	- .1 67	- .1 74	- .0 25
	Sig. (2- tailed)	.4 04	.3 14	.5 28	.5 84	.0 00	.5 1 8	.3 14	.0 2 2	.2 56	.5 83	.1 32	.4 08	.5 83		.1 38	.4 5 3	.3 9 5	.1 2 5	.2 79	.2 58	.8 71
	N	44	44	44	44	44	4 4	44	4 4	44	44	44	44	44	44	44	4 4	4 4	4 4	44	44	44
Y 1 5	Pears on Correl ation	.0 21	- .0 01	- .0 66	.0 82	- .0 24	- .0 1 9	.0 94	.1 4 7	.6 03	.1 31	.2 55	.3 38	.1 19	.2 27	1	.1 4 6	.1 2 8	.3 1 2*	.1 13	.1 69	.1 61
	Sig. (2- tailed)	.8 93	.9 97	.6 68	.5 96	.8 77	.9 0 1	.5 42	.3 4 1	.0 00	.3 96	.0 94	.0 25	.4 42	.1 38		.3 4 5	.4 0 9	.0 3 9	.4 66	.2 72	.2 96
	N	44	44	44	44	44	4 4	44	4 4	44	44	44	44	44	44	44	4 4	4 4	4 4	44	44	44

Y 1 6	Pears on Correl ation	.0 98	.1 83	.1 55	.0 85	.0 38	.1 6	.1 29	.1 3	.0 39	.0 99	.1 96	.3 03	.2 56	.1 16	.1 46	1	.1 5	.2 8	.2 50	.0 99	.2 86
	Sig. (2- tailed)	.5 29	.2 34	.3 14	.5 84	.8 06	.2 9	.4 05	.3 8	.8 04	.5 23	.2 01	.0 46	.0 93	.4 53	.3 45		.3 1	.0 6	.1 01	.5 24	.0 60
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 1 7	Pears on Correl ation	.0 67	.0 37	.2 15	.0 35	.1 81	.1 1	.2 28	.1 9	- 0	.0 29	- 0	.1 50	.0 82	.1 47	.1 28	.1 5	1	- 0	.2 13	.2 21	.0 38
	Sig. (2- tailed)	.6 66	.8 09	.1 60	.8 21	.2 41	.4 6	.1 37	.2 1	.7 89	.8 51	.7 73	.3 32	.5 98	.3 39	.4 09	.3 1		.9 4	.1 66	.1 50	.8 05
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 1 8	Pears on Correl ation	.0 91	.0 36	.2 17	.2 98	- 0	- 2	- 1	.0 6	.3 20	.1 14	- 1	.2 81	.0 82	.2 35	.3 12	.2 8	- 0	1	- 0	- 0	.2 40
	Sig. (2- tailed)	.5 55	.8 15	.1 57	.0 50	.9 37	.1 2	.2 58	.6 7	.0 34	.4 63	.3 12	.0 65	.5 97	.1 25	.0 39	.0 6	.9 4		.5 88	.6 09	.1 17
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 1 9	Pears on Correl ation	.1 19	.1 00	.1 83	.2 82	.0 92	.1 3	.1 96	.0 2	.0 64	.2 65	.3 66	.2 31	.4 65	- 1	.1 13	.2 5	.2 1	- 0	1	.2 37	.5 25
	Sig. (2- tailed)	.4 43	.5 18	.2 35	.0 64	.5 52	.3 7	.2 03	.8 8	.6 78	.0 82	.0 14	.1 32	.0 01	.2 79	.4 66	.1 0	.1 6	.5 8		.1 22	.0 00
	N	44	44	44	44	44	4	44	4	44	44	44	44	44	44	44	4	4	4	44	44	44
Y 2 0	Pears on Correl ation	.0 24	.1 05	- 90	.0 72	.1 06	.0 8	.4 61	- 1	.2 74	.2 62	- 0	.0 30	.1 93	- 1	.1 69	.0 9	.2 2	- 0	.2 37	1	.0 53

	Sig. (2-tailed)	.879	.499	.217	.641	.495	.508	.306	.072	.086	.749	.847	.210	.258	.272	.524	.150	.609	.122		.732
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y21	Pearson Correlation	-.064	-.013	.159	.185	.060	-.217	-.340	.165	-.075	.147	.268	-.025	.161	.286	.068	.083	.140	.025	.053	.1
	Sig. (2-tailed)	.681	.933	.302	.229	.700	.105	.057	.204	.794	.627	.379	.871	.296	.060	.805	.107	.100	.032	.7	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																					

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	64.34	49.718	.340	.772
X02	64.30	49.469	.375	.770
X03	64.64	49.353	.370	.770
X04	64.64	51.725	.226	.779

X05	64.55	48.254	.426	.766
X06	64.39	47.033	.566	.756
X07	64.57	48.112	.435	.765
X08	64.43	46.949	.522	.759
X09	64.41	50.247	.293	.775
X10	64.34	48.044	.489	.762
X11	64.50	50.814	.221	.780
X12	64.36	47.772	.487	.762
X13	64.45	50.858	.195	.783
X14	64.48	50.906	.190	.784
X15	64.43	50.530	.205	.783
X16	64.27	47.784	.462	.763
X17	64.39	47.777	.405	.767
X18	64.39	50.289	.281	.776

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	21

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	74.41	61.038	.453	.776
Y02	74.34	60.835	.448	.776
Y03	74.25	62.424	.316	.783
Y04	74.34	58.835	.568	.768
Y05	74.39	60.243	.449	.775
Y06	74.00	63.628	.295	.784

Y07	74.52	60.953	.391	.778
Y08	74.55	62.161	.261	.787
Y09	74.61	60.940	.385	.779
Y10	74.45	62.393	.293	.784
Y11	74.45	61.230	.409	.778
Y12	74.39	61.080	.401	.778
Y13	74.59	61.503	.373	.780
Y14	74.50	63.140	.256	.786
Y15	74.61	61.359	.343	.781
Y16	74.48	61.372	.365	.780
Y17	74.61	64.010	.242	.787
Y18	74.57	63.042	.211	.790
Y19	74.68	60.222	.408	.777
Y20	74.50	63.233	.195	.791
Y21	74.39	62.940	.241	.788